Editor:
Tim LIPS

DARIMANA PAKAIANMU BERASAL?

Upah dan Kondisi Buruh Industri Garmen, Tekstil dan Sepatu di Indonesia

Bambang T D, Abu Mufakhir, Syarif Arifin

Darimana Pakaianmu Berasal?

Upah dan Kondisi Kerja Buruh Industri Garmen, Tekstil dan Sepatu Indonesia

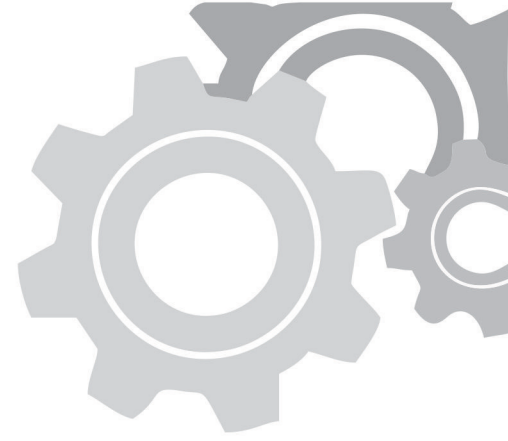
Perpustakaan Nasional, Katalog Dalam Terbitan (KDT)
Darimana Pakaianmu Berasal? Upah dan Kondisi Kerja Buruh Industri Garmen, Tekstil dan Sepatu di Indonesia, 2016
vi + 50 halaman, 20,5 x 29 cm
ISBN : Sedang Dalam Proses

1. Buruh 2. Industri Manufaktur 3. Pengupahan

I. Judul

Cetakan Pertama, 2016
Penulis : Bambang T. Dahana. Abu Mufakhir, Syarif Arifin
Editor : Tim LIPS
Layout : Sugeng Riyadi
Cover : Kurnianto

Diterbitkan pertama kali oleh:
Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS)
Jl. Dewi Sartika No. 52F, Bogor, 16121, Jawa Barat
Telp. 0251 - 8344473
email: perburuhan.sedane@gmail.com

Bekerjasama dengan
Tanah Air Beta
Jl. Wates KM 10, Pedes. RT.04/RW.27 Argomulyo.
Sedayu, Bantul. Yogyakarta. 55753
Telp. 0274 - 6498157
email. tanahairbeta99@yahoo.co.id

Penerbitan ini dapat terselenggara atas dukungan
Asian Floor Wage Alliance (AFWA)
Clean Cloth Campaign (CCC)

Dicetak oleh:
Tab Grafika, Yogyakarta (0274 - 6498157)

Daftar Isi

Pengantar

Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) merupakan salah satu sektor andalan pemerintah. Industri TPT mampu menyerap 15,8 persen lapangan kerja di industri manufaktur, menyumbang 15,8 persen dari surplus ekspor dan pembiayaan yang relatif murah. Sebagai industri yang berhasil diintegrasikan secara global, industri TPT rentan terhadap gejolak pasar internasional.

Secara umum, Indonesia memiliki sejumlah peraturan dan mekanisme untuk melindungi hak dasar buruh, sebagaimana yang disebut dalam delapan konvensi inti organisasi buruh internasional (ILO). Namun, hak dasar tersebut seringkali dikorbankan dengan mengatasnamakan menjaga keberlangsungan usaha dari gejolak pasar internasional. Secara hukum memang tidak ada peraturan hukum internasional maupun nasional yang dapat menghukum agar para pemilik merek bertanggung jawab untuk melindungi hak-hak dasar buruh yang mengerjakan produknya. Namun, badan-badan internasional seperti PBB dapat menekan pemilik merek bertanggung jawab terhadap kemiskinan yang dialami buruh.

People Tribunal (PT) merupakan sebuah mekanisme yang diselenggarakan secara independen oleh aktor non negara untuk mengatasi persoalan khusus. Ada beberapa contoh kasus yang telah diproses dengan menggunakan PT dan menjadi pembahasan dalam Komisi HAM PBB, seperti seperti Bhopal (1992) dan Chernobyl (1996), "Perusahaan Transnasional dan hak-hak masyarakat di Kolombia" (2006-2008), dan "Uni Eropa dan perusahaan transnasional di Amerika Latin " (2006-2010).

Meskipun tidak mengikat secara hukum, PT memiliki dampak kredibilitas yang diakui dan dihormati secara internasional. Putusan PT dapat dipergunakan

oleh pencari keadilan untuk mengklaim hak-haknya yang telah dilanggar. PT merupakan mekanisme untuk memroses pelanggaran hak dasar manusia, yang bertugas untuk mengeluarkan dakwaan, hukuman, dan temuan dokumen.

Serikat-serikat buruh dan pemerhati perburuhan di Indonesia melaksanakan PT pada 21-25 Juni 2014. PT ini akan dipergunakan untuk memroses pelanggaran hak dasar buruh di industri tekstil dan produk tekstil.

Dalam rangka memperkuat dokumen pelaksanaan PT Indonesia, kami telah melakukan sejumlah kegiatan. Di antara kegiatan tersebut adalah riset terhadap kondisi kerja dan pengupahan di industri produk tekstil, yakni di industri persepatuan di Tangerang dan Serang, Banten. Dua contoh perusahaan yang menjadi obyek riset tersebut telah membuka kenyataan bahwa berbagai bentuk pelanggaran hak dasar buruh berupa kebebasan berserikat dan berunding serta hilangnya jaminan upah layak dilakukan secara sistematis.

1. Pendahuluan

Membahas situasi pengupahan di Indonesia, analisis mesti dimulai dari dua kebijakan pengupahan yang dikeluarkan pada 1980-an. Kebijakan upah minimum yang berlaku saat ini secara efektif dilaksanakan sejak 1980. Lima tahun kemudian, pada pertengahan tahun 1980-an, Pemerintah Indonesia menggulirkan kebijakan upah murah sebagai salah satu strategi utama menarik masuknya investasi asing ke dalam negeri. Sebagaimana industri manufaktur yang menjadi semakin terhubung dengan rantai pasokan global, dengan lokasi geografi yang strategis untuk menjangkau pasar Asia, dan sekaligus sebagai kolam besar bagi buruh murah yang tidak terorganisasi, Indonesia sukses menempatkan dirinya di dalam peta tujuan investasi. Sejak itu, jutaan buruh Indonesia – yang hidupnya sangat bergantung pada upah bulanan mereka –berada dalam kondisi hidup yang buruk.

Kebijakan upah murah telah mendorong terjadinya berbagai aksi buruh di kota-kota industri seperti Tangerang, Bandung dan Medan. Pasca-Orde Baru, secara khusus dalam tiga tahun terakhir (2011-2014), seperti dilaporkan secara luas oleh media massa, perlawanan terhadap kebijakan upah murah mendapatkan dukungan dari banyak serikat buruh. Nyaris setiap tahun, pada Oktober-November, ketika Pemerintah Provinsi menetapkan angka upah minimum, berbagai serikat buruh di Indonesia melakukan berbagai aksi protes melawan kebijakan upah murah dan memberikan tekanan kepada pemerintah untuk menaikan angka upah minimum.

Salah satu rentetan memprotes kebijakan upah murah yang memiliki dampak besar dan menunjukan kemampuan gerakan buruh dalam membangun beragam strategi, terjadi pada 2012. Sepanjang tahun itu, Majelas Pekerja/Buruh Indonesia, sebuah koalisi luas serikat buruh, melakukan berbagai aksi protes jalanan dalam skala besar di banyak kota di Indonesia. MPBI memiliki tiga tuntutan utama: tolak upah murah, hapuskan *outsourcing*, dan mendesak pemerintah untuk mempercepat pelaksanaan program jaminan sosial.

Ketika serikat-serikat buruh berhasil mendorong kenaikan upah minimum, Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia) berupaya menekan. Di antara caranya adalah dengan menggugat ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN). Serikat buruh pun merespons langkah hukum Apindo dengan protes jalanan. Sepanjang Desember–Februari 2012 berbagai serikat buruh di tiga kota industri besar (Bekasi, Tangerang, Serang) melakukan protes jalanan besar-besaran. Protes dilakukan dengan cara memblokade jalan tol dan melumpuhkan kawasan industri. Salah satu jalan tol yang diblokade adalah tol Jakarta – Cikampek. Protes jalanan berhasil memaksa pemerintah membatalkan keputusan PTUN. Pada 2013, serikat buruh kembali membangun koalisi dengan payung baru yang diberi nama Konsolidasi Nasional Gerakan Buruh (KNGB) untuk menuntut kenaikan upah minimum dengan cara 'Mogok Nasional Kedua'

Faktanya beberapa kali aksi protes jalanan menentang kebijakan upah murah menghasilkan capaian penting: berdampak pada kenaikan upah minimum dan pengembangan strategi perlawanan.

Capaian paling mencolok adalah perubahan peraturan jumlah komponen sebagai perhitungan upah minimum. Berubah dari 46 komponen menjadi 60 komponen dan jenis item. Walaupun penambahan tersebut masih lebih rendah dari tuntutan buruh, yakni 80 sampai 122 item, tapi membuktikan bahwa tekanan serikat buruh telah berhasil mengubah peraturan pemerintah. Keberhasilan ini dapat dilihat sebagai kemenangan politik yang penting. Di beberapa provinsi, kota dan kabupaten pun kenaikan upah minimum mencapai angka 40 persen bandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.

Perkembangan strategi perlawanan menunjukan bagaimana serikat buruh mulai menolak untuk terus terjebak dalam mekanisme legal-formal dalam penentuan upah minimum melalui institusi Dewan Pengupahan. Mereka memilih politik jalanan, menggunakan kembali jalanan sebagai sebuah ruang politik, untuk memperkuat perjuangan mereka melawan otoritas. Bentuk dan skala protes ini jelas membutuhkan kerjasama dan koordinasi di antara berbagai serikat buruh yang berbeda di berbagai kota dan kawasan industri.

Berlangsung komunikasi dan koordinasi yang intens di antara pimpinan serikat buruh di tiga kota industri besar (Bekasi, Jakarta, Bogor). Sekali upah minimum ditentukan di Kabupaten Bekasi (yang nilainya lebih tinggi); serikat buruh di Jakarta dan Bogor kemudian menuntut pemerintah daerah untuk juga menetapkan kenaikan upah minimum lebih atau kurang sedikit dari angka ketetapan upah minimum Bekasi.

Tindakan koordinasi ini sangat berbeda dan bekerja lebih baik dibandingkan dengan melakukan perlawanan yang terpisah dan terfragmentasi berdasarkan kota dan kabupaten. Koalisi ini secara cerdas telah mengonsentrasikan aksi-aksi demonstrasi di Kabupaten Bekasi, kota industri manufaktur-eksport terpenting sekaligus yang memiliki gerakan buruh yang mumpuni. Penting juga untuk mencatat bagaimana serikat buruh mulai menggunakan temuan-temuan penelitian sebagai dasar bagi argumen mereka untuk menuntut dilakukannya perubahan dalam kebijakan pengupahan.

Bagaimanapun, keberhasilan tersebut segera menghadapi berbagai bentuk serangan balik. Dengan cara yang juga terkoordinasi, asosiasi bisnis mengajukan penangguhan upah melalui pemerintah propinsi (gubernur). Prosedur penangguhan upah masih memperbolehkan untuk menunda pelaksanaan upah minimum di tingkat perusahaan/pabrik. Lebih jauh lagi, asosiasi bisnis dengan kuat menekan pemerintah untuk mengeluarkan peraturan untuk mempermudah prosedur penangguhan upah.

Hasilnya muncul 1600 perusahaan yang mengajukan penangguhan upah. Sebagian besar dari adalah industri tekstil, garmen dan sepatu, yang kita ketahui sebagai sektor industri padat karya berupah rendah dan rentan dengan pelanggaran hak-hak buruh. Jika pemerintah memenuhi pengajuan penangguhan upah tersebut, sementara buruh pada sektor lain mendapatkan kenaikan upah, hal tersebut akan mempertajam kesenjangan dan memperburuk kondisi buruh di sektor tekstil dan garmen.

Bertahun-tahun pemerintah dan asosiasi bisnis (khususnya pada sektor padat-karya) memanfaatkan kebijakan upah murah. Menciptakan lapangan kerja dan merawat iklim investasi adalah alasan yang paling sering mereka ajukan untuk tetap mempertahankan upah di Indonesia lebih murah dibandingkan dengan negara tetangga lainnya (Filipina, Thailand, Malaysia, India, dan Cina). Dalam perlombaan upah murah (*race to bottom*), Indonesia bersaing dengan negara-negara lainnya untuk menarik investasi, yang dipercaya akan berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi. Seperti ditunjukan di bawah, di bagian selanjutnya tulisan ini, industri tekstil dan garmen sebagai industri dengan orientasi ekspor sangat mengandalkan keberadaan buruh murah. Laporan ini akan membahas berbagai persoalan pengupahan dan kondisi kerja di sektor garmen dan tekstil, khususnya industri sepatu. Tujuan pokok dari laporan ini adalah untuk menyediakan indormasi umum dan analisis mengenai industri sepatu di Indonesia, dan selanjutnya untuk membangun argumen bagi serikat buruh untuk melawan kebijakan upah murah.

2. Gambaran Umum Industri Sepatu

Industri sepatu di Indonesia diawali dengan bengkel-bengkel sepatu kecil di Cibaduyut (Jawa Barat) pada awal 1920-an. Industri rumahan yang memproduksi sepatu dengan tangan. Sampai sekarang pun masih bertahan. Beberapa di antaranya berhasil membangun desain dan merek sendiri. Bersamaan dengan industri kecil lainnya di beberapa kota di Jawa Barat, Cibaduyut memasok kebutuhan pasar domestik, dan bersaing dengan sepatu-sepatu impor berharga rendah.

Tahap selanjutnya, industri sepatu mulai berkembangan dengan kedatangan modal asing. Pada 1940-an, perusahaan sepatu asal Ceko bernama Bata membuka pabriknya di Jakarta.[1] Akhir 1970-an Pemerintah Indonesia mengintegrasikan diri pada ekonomi global. Pada 1982 Pemerintah Indonesia mengadopsi strategi industri berorientasi ekspor, setelah merosotnya pendapatan dari sektor minyak. Sejak itu, banyak perusahaan asing di sektor padat karya yang membuka pabrik, seperti pabrik sepatu dan pakaian. Faktor lain yang berpengaruh terhadap perubahan ini adalah terbatasnya ketersediaan buruh dan naiknya ongkos produksi di dua negara produsen sepatu sebelumnya: Taiwan dan Korea selatan. Selanjutnya, pada kisaran waktu yang sama (tahun 1988), baik Korea Selatan maupun Taiwan kehilangan akses ke pasar Amerika, setelah dihilangkannya *General System Preferences* (GSP).[2]

1 Sampai tulisan ini dibuat Bata masih beroperasi. Bata memproduksi beragam sepatu; sepatu kulit, sepatuh harian, dan sepatu olahraga. Bata pun memproduksi beragam merek: Bata, Marie Claire, Power, Bubblegummers, and Weinbrenner.

2 Ballinger and Olsson, *Behind the Swoosh.* Global Publ. Foundation, 1997. Dikutip: http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/archivio/multinazionali/profilonike.html

Merespons penghilangan GSP, industri sepatu global memindahkan basis produksinya dari Taiwan dan Korea Selatan ke lokasi baru seperti semenanjung timur Cina, Vietnam, dan Indonesia. Perpindahan tersebut dengan bertujuan untuk mendapatkan ongkos yang lebih murah, ketersediaan pasokan sumber daya dan peningkatan kapasitas produksi baru.

Di Indonesia, beberapa perusahaan subkontraktor dari Taiwan dan Korea Selatan adalah perusahaan pemegang lisensi untuk membuat berbagai merek sepatu terkenal, seperti Nike dan Adidas. Beberapa perusahaan sepatu luar negeri yang telah membangun pabriknya di Indonesia antara lain Clark, Timberland, Echo, dan Fortuna. Korindo – sebuah perusahaan asal Korea di Indonesia – membangun pabrik sepatunya di Indonesia pada 1985. Perusahaan sepatu dan pakaian raksasa Nike membangun pabrik pertamanya di Indonesia pada 1988. Menarik untuk mencatat, mungkin bukan kebetuluan, Asosiasi Pengusaha Industri Sepatu Indonesia (Aprisindo) berdiri pada tahun yang sama.

Ketika industrialisasi bergulir cepat, industri manufaktur memainkan peran ekonomi yang penting. Sepatu tumbuh sebagai salah satu produk ekspor penting, setelah kayu lapis, tekstil dan garmen. Sebagai salah satu produk dalam kategori bukan minyak, Sepatu berhasil mencapai nilai ekspor lebih dari 1 miliar dolar Amerika Serikat. Puncak nilai ekspor industri sepatu terjadi di Indonesia pada 1996, dengan nilai total ekspor mencapai 2,2 miliar dolar Amerika Serikat. Nilai ekspor mulai menurun ketika Indonesia dihantam oleh krisis ekonomi Asia (1997-1998). Tidak lama kemudian, industri sepatu kembali bangkit lagi pada awal 2000.

Industri sepatu terdiri dari produsen kecil, menengah, dan besar. Produsen-produsen sepatu kecil dan menengah umumnya menyasar pasar dalam negari, sementara produsen besar dan berorientasi ekspor merupakan perusahaan subkontraktor dari perusahaan pemegang merek besar. Merujuk pada data Buku Tahunan Industri Sepatu Dunia (2012), pada tahun 2011, Indonesia memproduksi 700 juta pasang sepatu (3,3 persen dari total produksi dunia). Sebagai negara berpenduduk besar dan pasar besar, Indonesa mengimpor sebanyak 32 juta pasang sepatu untuk memenuhi kebutuhan pasar domestik yang mencapai 526 juta pasang sepatu. Sekitar sepertiga dari total produksi yang ditujukan untuk pasar dunia.

Daftar beberapa merek sepatu yang diproduksi di Indonesia.[3]

Adidas, Mod 8, Sledgers, Osh Kosh, Dockers, Eagle, Lacoste, Logo, Cerini, Chatham, Hush Puppies, Starmon, Kickers, Pierre Cardin, Reebok, Marie Claire, Bata, Pakalolo, Tommy Hilfiger, Bubblegummers, Fila, Michelin, Converse, Specs, Diadora, Piero, Ellese, Salamander, New Era, Deichmann, Sunly, Tomkins, Bertinni, Rockport, GAP, Nike, Kappa, Beltoni, Benetton, Ecco, Unicorn, Carvil.

3 Kementrian Perdagangan. *Step to the World*, 2009. Hal. 15. Hanya beberapa merek.

A. Nilai Ekspor Industri Sepatu Indonesia

Ekspor sepatu Indonesia meningkat terus sejak 2009. Baik dalam hal kuantitas maupun nilainya (dalam dolar Amerika Serikat). Dalam percaturan eksportir global, per 2011, Indonesia masuk di 10 besar eksportir. Berada di posisi ke enam. Posisi nomor satu dikuasai China. Total ekspor Indonesia mencapai 300 juta pasang sepatu. Setara dengan dengan 3301 juta dolar Amerika Serikat (AS). Pada 2012, nilai ekspor sepatu Indonesia mencapai 3524 juta dolar AS (6,74 persen lebih tinggi dari tahun sebelumnya). Seperti ditunjukan pada table di bawah, baik dari segil nilai maupun kuantitas, sepatu olahraga merupakan salah satu jenis sepatu ekspor yang terpenting. Secara keseluruhan, sektor tekstil dan garmen (termasuk sepatu) berkontribusi sebanyak 2,1 persen bagi Gross Domestic Product (GDP). Nilainya mencapai 878,04 miliar dolar AS.[4]

Tabel 1:
Jenis sepatu ekspor Indonesia (2009-2011).

	Nilai ekspor (juta USD)		
	2009	2010	2011
Sepatu olahraga (semua jenis).	1.372	1.976	2.609
Bukan sepatu olahraga	365	525	693
Jumlah	**1.737**	**2.501**	**3.302**

	Kuantitas ekspor (juta pasang)		
	2009	2010	2011
Sepatu olahraga (semua jenis).	135	176	211
Bukan Sepatu olahraga	58	75	91
Jumlah	**193**	**251**	**302**

Sumber: Aprisindo, didasarkan pada data Badan Pusat Statistik (BPS).

4 Sisanya didapat dari sektor Migas. Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), Badan Pusat Statistik (BPS), Kementrian Industri dan Perdagangan, diolah oleh Direktorat TPT.

B. Struktur Industri

Berdasarkan skalanya, ada dua jenis pemain dalam industri sepatu di Indonesia: produsen sepatu berbasis rumahan dan industri sepatu menengah sampai besar yang mempekerjakan lebih dari 20 orang.[5] Seperti disebutkan sebelumnya, industri rumahan memproduksi sepatu dengan menggunakan tangan (handmade). Bisa di temukan di Cibaduyut, Bogor, Garut, Tasikmalaya (Jawa Barat), dan Jombang, pesisir Surabaya, dan Jogjakarta. Biasanya bengkel industri rumahan tersebut mendapatkan modal dan bahan baku (kulit, lem, dll), serta menerima order dari industri sepatu yang lebih besar, yang biasanya juga memiliki toko sepatu atau memiliki koneksi dengan jaringan pembeli besar atau perusahaan pemegang merek. Industri rumahan memasok pasar domestik, atau memenuhi kebutuhan pasar lokal kecil, seperti memasok sandal untuk hotel atau sepatu untuk pegawai negeri sipil. Sampai tahun 2000, bengkel sepatu di Kampung Jomin, Karawang Jawa Barat, juga memasok bagian sepatu (alas bawah dan atas) untuk perusahaan Bata, yang membuka pabrik barunya di dekat kota Purwakarta. Industri sepatu Jomin kemudian bangkrut setelah Bata menghentikan ordernya. Jumlah buruh pada industri rumahan ini sangat fluktuatif (naik-turun), tergantung dari permintaan pasar. Permintaan pasar naik pesat, biasanya saat menjelang Idul Fitri. Jumlah orang yang direkrut pun akan bertambah. Saat musim permintaan turun, bengkel-bengkel tersebut akan tutup atau bergabung dengan bengkel lain menjadi satu bengkel. Sehingga, sangat sulit untuk mengetahui jumlah buruh pada industri sepatu rumahan.

Produsen sepatu rumahan kadang-kadang bergabung dalam sebuah koperasi – seperti asosiasi dengan tingkat lokal di kota mereka. Hanya sebagian kecil dari mereka yang terdaftar sebagai anggota Aprisindo. Aprisindo umumnya beranggotakan perusahaan manufaktur besar pemasok ragam komponen dan perusahaan dagang. Seperti tercatat oleh Badan Pusat Statistik (BPS), dari tahun 2005-2012, jumlah perusahaan sepatu menengah – besar berkisar antara 500-800 perusahaan. Diperkirakan 633 perusahaan berdiri tahun 2012.

Sejarah Aprisindo jelas berhubungan dengan arus relokasi banyak perusahaan manufaktur pemasok sepatu dari Taiwan dan Korea Selatan ke Indonesia. Hal ini seiring dengan perusahaan-perusahaan sepatu pemegang merek raksasa seperti Nike memindahkan basis produksinya ke China, Vietnam, dan Indonesia. Pada sebuah wawancara media pada November 1994, Tony Nava, perwakilan perusahaan Nike di Indonesia mengatakan bahwa terdapat 11 perusahaan kontraktor utama di Indonesia, dan puluhan subkontraktor. Perusahaan-perusahaan itu adalah mantan kontraktor Nike dalam jangka panjang yang sebelumnya beroperasi di Korea Selatan dan Taiwan. Perusahaan-perusahaan tersebut pun pada saat yang sama memproduksi merek lain seperti Reebok, Adidas dan Puma.[6]

---

5 BPS membagi industri ke dalam empat kategori: mikro (1-4 pekerja), kecil (5-19 pekerja), menengah (20-99), dan besar (mempekerjakan lebih dari 99 pekerja).

6 Ballinger dan Olsson, 1997.

Pengaruh Nike dan Adidas dalam Aprisindo juga jelas terlihat dalam website resmi mereka. Sementara perusahaan lain hanya terdaftar sebagai anggota biasa, dua perusahaan (Adidas Sourcing Limited dan PT Nike Indonesia) disebutkan sebagai anggota asosiasi langsung.[7] Dua anggota Aprisindo yang bukan perusahaan manufaktur langsung. Kedua perusahaan tersebut berkonsentrasi lebih pada kontrol mutu (*quality control*), mengawasi proses produksi yang di-*outsource*-kan ke berbagai perusahaan produksi sepatu dan pakaian, dan dalam hal pengiriman melalui kapal ke pasar global. Ketika industri menjadi semakin berorientasi ekspor, Indonesia menjadi semakin penting sebagai basis produksi Nike dan Adidas. Pada tahun fiskal 2012, sekitar 20 kontrak pabrik di Indonesia memproduksi sekitar 24 persen dari total sepatu Nike.[8] Group Adidas juga meng-*outsource*-kan hampir 100 persen produksinya pada pemasok. Pada tahun 2012, Group Adidas memproduksi 224 juta pasang sepatu, dan 26 persen dari jumlah tersebut paling sedikit dikerjakan oleh 60 perusahaan di Indonesia.[9]

Beberapa perusahaan manufaktur sepatu di Indonesia dimiliki oleh perusahaan lokal (dalam negeri). PT Hardaya Aneka Shoe Industry (HASI) dan PT Nagasaki Paramshoes Industry (Nasa) adalah dua perusahaan yang dimiliki oleh pengusaha dalam negeri yang mendapatkan kontrak untuk memasok Nike.[10] Beberapa perusahaan sepatu besar asal Taiwan telah membuka pabriknya di Indonesia, antara lain: Pou Chen Corporation, Feng Tay Enterprise, Ching Luh Shoes Co, Dean Shoes Co, dan Ever Rite International Co Ltd.[11] Perusahaan manufaktur sepatu raksasa Pouchen, mendirikan pabriknya di Indonesia sejak 1992, mewakili masuknya gelombang investasi dari Taiwan pada periode 1990-an. Dengan total pekerja mencapai 110.000, Pou Chen menjadi perusahaan Taiwan terbesar di Indonesia. Perusahaan manufaktur sepatu asal Taiwan lainnya yang lebih kecil seperti Nangkang, baru masuk ke Indonesia tahun 2010. Menurut Harijanto, anggota dewan Aprisindo, sekitar 70 persen perusahaan manufaktur sepatu dengan skala menengah – besar dimiliki oleh modal asing.[12]

---

7 lihat www.aprisindo.co.id
8 Nike, Inc. Annual Report, 2013.
9 Adidas Group, Pushing Boundaries, Adidas Group Annual Report 2012.
10 Tahun 2007, dua perusahaan yang dimiliki oleh Hartati Moerdaya menarik perhatian publik ketika Nike memutuskan untuk tidak memperpanjang kontrak ordernya. Di bawah tekanan yang kuat, Nike akhirnya memutuskan untuk memberikan perpanjangan kontrak selama dua tahun. Dengan syarat perusahaan harus memodernisasi fasilitas produksinya dan meningkatkan kualitas produk.
11 Dua perusahaan, Pou Chen dan Teng Fay memasok 45 persen sepatu Nike di seluruh dunia.
12 Lihat SindoMag. *Ndoro kalah di Tanah Sendiri*. No. 39 tahun I, 29 Nov-5 Des 2012.

C. Jumlah Buruh di Industri Sepatu

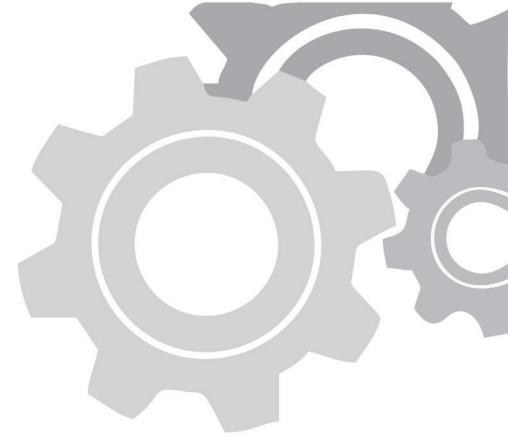
Seperti ditunjukan tabel di bawah, dari 112,8 juta lapangan kerja, paling tidak 2 juta orang bekerja di sekor tekstil, garmen, dan sepatu. Industri sepatu mempekerjakan lebih dari 600.000 orang, dan kira-kira terdapat 1 juta orang yang bekerja di industri yang menopang industri persepatuan.

Tabel 2:
Jumlah buruh di industri tekstil, pakaian, dan sepatu.

Jumlah buruh	**2009**	**2010**	**2011**
Garmen dan tekstil	1.337.496	1.407.678	1.471.759
Sepatu	446.287	501.410	601.427

Sumber: Dioleh dari data Badan Pusat Statistik, 2012.

Sayangnya, tidak ada data resmi tentang komposisi jender. Tapi secara luas diketahui jika sektor garmen, tekstil, dan sepatu mempekerjakan lebih banyak buruh perempuan. Sebagai gambaran kasar, dari 131.958 pekerja di 20 pabrik yang memproduksi merek Nike dan Converse di Indonesia, presentasi pekerja perempuan mencapai 75 persen.[13]

13 Diolah dari data yang dimuat di website resmi Nike (http://nikeinc.com/pages/manufacturing-map). Diakses: Agustus 2013.

3. Gambaran Umum Pengupahan di Industri Garmen, Tekstil dan Sepatu

A. Upah Minimum

Pada 2013, terjadi kenaikan upah minimum kota/kabupaten dan provinsi yang siginifikan sekitar 40 persen. Provinsi terluar seperti Papua dan Sumatera Utara hanya mengalami kenaikan sebesar 7,9 persen dan 8,8 persen. Provinsi kaya minyak Kalimantan Timur, pada tahun 2013 menikmati kenaikan upah minimum dari Rp 1,1 juta menjadi Rp 1,7 juta. Di Jakarta, setelah tekanan dari serikat buruh selama berminggu-minggu, Gubernur Joko Widodo menaikan upah sebesar 43,9 persen. Dari Rp. 1,5 juta menjadi Rp. 2,2 juta. Namun, kenyataan yang tidak bisa diingkari, dorongan kenaikan upah minimum hanya terjadi setelah tekanan kuat serikat buruh dalam bentuk demonstrasi.

Tabel.3:
Rata-rata Upah Minimun (2010-2013), beberapa provinsi terpilih.

Propinsi	2011 (Rp)	2012 (Rp)	% kenaikan dari tahun sebelumnya	2013 (Rp)	% kenaikan dari tahun sebelumnya	US$ (*)
Banten	1,000,000	1,042,000	4.20%	1,170,000	12.28%	106.36
Jakarta	1,290,000	1,529,150	18.54%	2,200,000	43.87%	200.00
Jawa Barat	732,000	780,000	6.56%	850,000	8.97%	77.27
Jawa Tengah	675,000	765,000	13.33%	830,000	8.50%	75.45
Jawa Timur	705,000	745,000	5.67%	866,250	16.28%	78.75
Rata-rata nasional	988,829.39	1,088,902.64	10.12%	1,296,908.48	19.10%	117.90

Di Jawa Barat, provinsi dengan tingkat kerapatan industri manufaktur terluas dan tertinggi di Pulau Jawa, kenaikan upah minimum bervariasi dari satu daerah ke daerah lain. Di Bekasi, Bogor, dan Karawang; ketetapan upah minimum berada di atas angka KHL (Kebutuhan Hidup Layak). Tapi di 9 kabupaten lain yang tingkat industrialisasinya lebih rendah, ketetapan upah minimum berada di bawah angka KHL. Perkembangan terakhir menunjukan perbedaan dinamika di kabupaten yang berbeda. Hal ini karena pemerintah tingkat kabupaten memiliki otoritas lebih untuk menentukan upah minimum. Pemerintah daerah dan asosisiasi bisnis (yang diwakili oleh Apindo), normalnya menuntut upah minimumum yang berbeda untuk setiap sektor/kluster bisnis yang berbeda, dan menawarkan negosiasi upah yang terpisah bagi sektor industri padat karya. Upah minimum pada industri padat karya (tekstil, sepatu, dan retail) biasanya lebih rendah dari sektor lain. Pola ini bisa ditemukan di kota/kabupaten seperti Depok, Kota Bekasi, Kabupaten Bekasi, Purwakarta, dan banyak lainnya. Tabel di bawah menunjukan bagaimana ketetapan upah minimum berbeda untuk lima sektor industri.

Tabel 4.
Upah minimum untuk Kabupaten Karawang, Jawa Barat (2011-2013).

Sektor	**2011 (Rp)**	**2012 (Rp)**	**% kenaikan dr thn sebelumnya**	**2013 (Rp)**	**% kenaikan dr thn sebelumnya**	**US$ (*)**
Perusahaan kecil	1,159,000	1,269,227	9.51%	2,000,000	57.58%	181.82
Tekstil, garmen	1,166,500	1,296,969	11.18%	2,030,000	56.52%	184.55
Sektor I	1,197,000	1,296,969	8.35%	2,100,000	61.92%	190.91
Sektor II	1,279,600	1,396,149	9.11%	2,200,000	57.58%	200.00
Sektor III	1,383,234	1,533,234	10.84%	2,422,000	57.97%	220.18

Walaupun upah minimum telah ditentukan, namun tidak ada jaminan buruh dapat menikmati upah dan kehidupan yang lebih baik. Hal tersebut berkaitan dengan dengan beberapa persoalan. Pertama, terdapat regulasi lain yang memperbolehkan pengusaha untuk mengajukan penangguhan upah kepada pemerintah provinsi. Kedua, surat keputusan yang dikeluarkan walikota/bupati tentang upah minimum tidak selalu ditaati dan dilaksanakan karena lemahnya kinerja pengawasan. Ketiga, inflasi menurunkan nilai riil upah.

B. Mekanisme Penetapan Upah Minimum

Sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, upah minimum ditetapkan setiap tahun oleh lembaga tripartit yang disebut dewan pengupahan. Dewan pengupahan terdapat di tingkat kabupaten/kota dan provinsi. Lembaga ini berisi wakil buruh, wakil pengusaha, wakil pemerintah, dan akademisi. Beriringan dengan pelaksanaan otonomi daerah, sejak 1999 Indonesia menjadi lebih terdesentralisasi. Penetapan upah minimum pun bukan lagi merupakan kewenangan pemerintah tingkat pusat, yakni Kementrian Ketenagakerjaan. Tugas Kementrian Ketenagakerjaan hanya menetapkan kriteria untuk menentukan upah.

Penghitungan upah minimum dilakukan berdasarkan KHL seorang lajang dalam sebulan. Untuk menentukan KHL tersebut, dewan pengupahan melakukan survei di pasar tradisional yang terdapat kabupaten/kota mereka masing-masing. Menurut peraturan, upah minimum ditetapkan melalui langkah-langkah berikut:

- Setelah melakukan survei harga barang dan jasa dan menghitung nilai KHL, Dewan Pengupahan Kota/Kabupaten menetapkan rekomendasi besaran upah minimum kepada bupati/walikota.
- Walikota/Bupati mengeluarkan surat penetapan mengenai rekomendasi upah minimum.
- Surat penetapan nilai Bupati/Walikota dikirim ke Dewan Pengupahan Provinsi.
- Dewan Pengupahan Provinsi melakukan kajian terhadap usulan Bupati/Walikota.
- Dewan Pengupahan Provinsi mengeluarkan rekomendasi upah minimum kota dan kabupaten kepada Gubernur
- Gubernur menerbitkan keputusan tentang upah minimum untuk kabupaten/kota di provinsi bersangkutan.
- Pelaksanaan ketentuan upah minimum.
- Pemantauan pelaksanaan oleh pengawas ketenagakerjaan di tingkat daerah.

Sejak 2000, memang ada beberapa perubahan menyangkut definisi upah minimum, mekanisme penentuan upah, komposisi dewan pengupahan, dan prosedur untuk survei pasar. Peraturan terbaru tidak lagi menggunakan istilah Upah Minimum Regional (UMR). Istilah yang dipergunakan adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) untuk seluruh provinsi dan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) yang berlaku di tingkat kota/kabupaten. Dengan demikian, setiap akhir tahun di tiap provinsi, kota dan kabupaten akan menetapkan angka upah minimum. Sejak 2010, di Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur dan Yogyakarta tidak mengeluarkan angka Upah Minimum Provinsi (UMP). Selain itu ada perubahan-perubahan konsep: dari kebutuhan fisik minimum menjadi kebutuhan hidup minimum, lalu kebutuhan hidup layak.

Aturan terbaru tentang upah minimum adalah Peraturan Menteri Nomor 13 Tahun 2012 (menggantikan Peraturan Menteri Nomor 17 Tahun 2005). Peraturan tersebut menambah komponen KHL. Dari dari 46 menjadi 60 komponen dan item. Di peraturan sebelumnya, upah minimum didefinisikan sebagai standar:

“..... untuk seorang pekerja untuk menjalani kehidupan yang layak untuk memenuhi kebutuhan *fisik, kebutuhan non-fisik, dan kebutuhan sosial* selama satu bulan”. Sementara di peraturan yang terbaru, upah minimum dijelaskan sebagai standar “... untuk memenuhi *kebutuhan fisik*.” Permen 17 mendefinisikan upah minimum dengan luas, sementara Permen 13 membatasi pengertian upah minimum sekadar fisik.

Selain itu, perhatian terhadap upah minimum perlu diarahkan pula pada asas. Peraturannya memang berubah. Peraturan tentang upah minimum seluruhnya berorientasi pasar. Pasal 6 dari Peraturan Menteri yang terbaru lagi-lagi mengatakan bahwa penentuan upah minimum haruslah mempertimbangkan kondisi pasar tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi, produktivitas makro, situasi di sektor-sektor yang paling marjinal, dan hasil survei pasar. Pasal ini hanya mengulang pasal serupa dari peraturan-peraturan sebelumnya. Lantaran watak dasarnya yang berorientasi pasar, kebijakan upah ini merangsang setiap kota/kabupaten berlomba-lomba menetapkan upah serendah-rendahnya.

Setelah upah minimum ditetapkan, pengusaha masih diberikan kelonggaran untuk mengajukan penangguhan upah. Melalui Pasal 90 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pengusaha diberi kesempatan untuk mengajukan penangguhan upah. Memang ada peraturan khusus, yakni Keputusan Menteri (Kepmen) Nomor 231 Tahun 2003, yang menyebutkan persyaratan dan tata cara penangguhan upah. Tapi sulit untuk membuktikan bahwa pengusaha benar-benar memenuhi persyaratan peraturan. Lebih celaka lagi, yang membuat upah benar-benar ditentukan oleh pasar, asosiasi pengusaha baru-baru ini mendesak pemerintah untuk menyederhanakan prosedur dan melonggarkan persyaratannya. Penangguhan upah dimungkinkan asalkan disetujui oleh serikat buruh di tingkat perusahaan. Pada banyak kasus, persetujuan penangguhan upah dari serikat buruh diperoleh dengan mengancam serikat buruh.

C. Tuntutan Upah Layak

Upah dan kondisi kerja yang buruk merupakan sumber ketidakpuasan para buruh. Bahkan, sejak tahun 1990-an, serikat-serikat buruh dan pemerhati perburuhan melancarkan kampanye upah untuk menentang kebijakan pemerintah di bidang pengupahan dan mekanisme penentuan upah.

Dalam salah satu siaran persnya, Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) mendesak dilakukannya reformasi dewan pengupahan dan mendesak penambahan komponen dalam penghitungan upah, untuk mencapai upah layak. Pada tahun 2007, Aliansi Buruh Menggugat (ABM) mengusulkan penyesuaian harga pada komponen upah yang ada dengan kebutuhan riil buruh. Pada 2009, lembaga penelitian Akatiga menyimpulkan, jumlah upah buruh hanya dapat memenuh i sekitar 60 persen kebutuhan hidup layak. Sehigga komponen upah seharusnya ditambah menjadi 84 hingga 122 komponen kebutuhan, agar buruh dapat hidup layak. Desakan berikutnya datang dari Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) yang menyatakan bahwa upah seharusnya memuat 84 komponen dan jenis item. Selanjutnya, Majelis Pekerja/Buruh Indonesia (MPBI) pada 2011

meminta revisi komponen upah dari 46 menjadi 84-122 komponen, dan sekurang-kurangnya kenaikan upah sektoral 10 persen untuk semua kabupaten. Dari sudut pandang tersebut, terbitnya Permen terbaru (yang menambah komponen upah dari 46 menjadi 60 item) dapat dilihat sebagai suatu kemenangan kecil bagi gerakan buruh di Indonesia.

Dalam tiga tahun terakhir, kenaikan upah terus terjadi; dan upah minimum semakin dekat dengan KHL. Dengan mengesampingkan perdebatan lama tentang metode penghitungan KHL, di beberapa provinsi, upah minimum memang sudah setara atau melampaui Kebutuhan Hidup Minimum. Tapi di Propinsi Jawa Barat, dari 26 kabupaten/kota di Jawa Barat, hanya separuhnya yang menetapkan upah minimum setara atau lebih tinggi dari KHL. Tuntutan kenaikan upah memang akan ditentang sengit oleh pengusaha. Sesudah Gubernur Jawa Barat mengumumkan upah minimum 2012, APINDO mengadukan keputusan Gubernur ke Pengadilan.

Tabel 5:

Perbandingan Upah Minimum dan Kebutuhan Hidup Layak (2011-2013) Di beberapa propinsi.

	Tuntutan KHL (Rp)			**Perbandingan Upah Minimum dengan Kebutuhan Hidup Layak**		
	2011	**2012**	**2,013**	**2011**	**2012**	**2013**
Banten	1,019,875	1,108,000	1,170,000	0.98	0.94	1.00
Jakarta	1,404,829	1,497,838	1,978,790	0.92	1.02	1.11
Jawa Barat	874,693		946,689	0.84	na	0.90
Jawa Tengah	833,465		827,728	0.81	na	1.00
Jawa Timur	731,635		825,000	0.96	na	1.05
Rata-rata Nasional	**1,123,744**	**1,299,692**	**1,435,015**	**0.88**	**0.84**	**0.90**

Sumber: Depnakertrans. Pada 2012, tiga propinsi yakni Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur; menetapkan upah minimum tapi tidak menetapkan Kebutuhan Hidup Minimum tingkat propinsi dan kabupaten/kota.

Seperti diceritakan di atas, waktu upah naik secara tajam pada 2011 dan 2012, asosiasi pengusaha segera mengoordinasikan para pengusaha untuk menangguhkan upah. Alasan yang biasa dikemukakan adalah: upah minimum memberatkan pengusaha, dan memaksa pengusaha untuk menghitung ulang biaya produksi, dan memperbaiki rencana produksinya. Pemerintah lagi-lagi memberi pertolongan.

Pada 17 Desember 2012, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar mengeluarkan Surat Edaran Nomor 248 Tahun 2012 yang menghimbau para Gubernur untuk mempercepat proses administrasi penangguhan upah. Bukan kali ini saja pengusaha diberi kemudahan. Sebulan sebelumnya, Menteri Keuangan Chatib Basri memberi potongan pajak kepada 69 perusahaan. Sebagian besar adalah perusahaan tekstil, sepatu, dan industri mebel. Kemudahan ini diberikan dengan alasan untuk menghindari PHK besar-besaran di tengah ketidakpastian ekonomi global, suku bunga perbankan yang tinggi, dan kenaikan upah minimum. Dijelaskan bahwa kebijakan ini dikeluarkan untuk mempertahankan kelangsungan pertumbuhan ekonomi dan daya beli.[14]

Saat ini pemerintah berhadapan dengan strategi baru gerakan buruh, yang lebih memilih demonstrasi massa daripada berunding di melalui lembaga tripartit. Demonstrasi massa marak di berbagai kota industri di Jawa. Ada tanda-tanda bahwa pemerintah mulai menggunakan kekuatan secara berlebihan dalam menghadapi ketidakpuasan kaum buruh. Aba-aba ke arah itu sudah terlihat di Bekasi pada Mogok Nasional 2012. Militer yang sejak 1998 sudah menarik diri dari soal perburuhan, sekarang kembali masuk.

Sesudah Mogok Nasional 2012, dua kawasan industri di Kabuaten Bekasi dinyatakan pemerintah sebagai objek vital nasional. [15] Artinya, militer boleh dikerahkan untuk menghadapi demonstrasi buruh di kawasan industri. Penggunaan kekerasan secara berlebihan terjadi lagi pada Desember 2013, pada demonstrasi massa di Serang, yang melibatkan ribuan buruh dari berbagai serikat. Para buruh datang berbondong-bondong dan menutup jalan tol, yang melumpuhkan lalu-lintas sehari penuh. Mereka memprotes keputusan Gubernur Banten tentang upah minimum 2014, sebesar Rp 2.340.000. Angka tersebut masih di bawah tuntutan serikat buruh, Rp. 2.442.000. Demonstrasi dibubarkan secara keras oleh polisi dan Brimob. Banyak buruh dipukuli sehingga terluka dan sedikitnya delapan pemimpin serikat ditangkap.

Ketika buruh mulai menuntut pembagian kesejahteraan yang lebih adil, pemerintah dengan sigap mengucurkan berbagai sumberdaya yang tersedia untuk melindungi dan membantu pengusaha. Sementara itu, buruh harus menempuh proses perundingan yang panjang dan sulit hanya untuk mencapai upah setara KHL. Tuntutan upah kadang-kadang dipenuhi namun hanya di atas kertas saja, tidak selalu terwujud dalam praktiknya (Lihat: Praktik Pengupahan yang Melanggar Hukum).

14 Liputan6.com, 11 November 2012. *69 Perusahaan Dapat Dispensasi Cicilan Pajak*.
15 Kawasan industri East Jakarta Industrial Park (EJIP) dan kawasan industri Jababeka.

D. Perhitungan Kebutuhan Hidup Layak dan Belanja Pangan

Sebagaimana diketahui luas, biaya hidup di Jabotabek, kota-kota industri di sekitar Jakarta, kurang lebih sama. Di bawah ini adalah hasil survei pasar yang dilakukan oleh FSP PPMI SPSI (Federasi Serikat Pekerja Percetakan Penerbitan Media dan Informasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) Bekasi. Survei dilakukan di pasar tradisional Cikarang dan Pasar Tambun pada 2012. Survey harga dilakukan terhadap tujuh kelompok kebutuhan, meliputi 84 item kebutuhan sehari-hari. Hasil survei ini kemudian digunakan serikat buruh dalam perundingan tripartit, guna penentuan upah tahun 2012. Tabel di bawah memperlihatkan, pun bila buruh diupah sebesar Rp 3 Juta per bulan; sekitar 57 persen atau sepertiga dari upah akan habis untuk dua kebutuhan dasar: pangan dan perumahan.

Tabel 6:
Perhitungan Kehidupan Hidup Minimum, Bekasi, 2012.

No	**Kelompok**	**Nilai (Rp)**	**Persen**
1	Makanan	877,635.43	29%
2	Pakaian	381,522.17	13%
3	Tempat tinggal	839,657.43	28%
4	Pendidikan	171,944.44	6%
5	Kesehatan	249,399.67	8%
6	Transportasi dan kebutuhan social	386,500.00	13%
7	Rekreasi dan tabungan	93,208.11	3%
	Jumlah	**2,999,867.25**	

Berapa banyak uang yang dibelanjakan buruh untuk membeli makanan? Penelitian ini meminta lima buruh PT. Nikomas Gemilang, semuanya perempuan, untuk mencatat pengeluaran sehari-hari mereka. Lima buruh tersebut kadang-kadang berbelanja bahan pangan dan memasak sendiri. Tapi, yang lebih sering terjadi adalah: mereka membeli makanan jadi di warung dekat kamar sewa atau di pasar dekat pabrik. Tentu saja setiap orang mempunyai kebiasaan makan berbeda. Ada yang tidak sarapan pagi dan membeli makanan murah, supaya irit pengeluaran. Ada pula yang enggan makan siang yang disediakan pabrik (karena tidak membangkitkan selera); dan seterusnya. Terlepas dari keragaman kebiasaan tersebut, ternyata belanja makan rata-rata bisa mencapai Rp 675.000 per bulan.

Tabel 7:
Pengeluaran Harian untuk Makan.

Nama.	SF	EY	SY	Nfit	MP
Umur.	26	26	22	22	22
Day					
1	12,500	24,500	28,500	20,000	19,000
2	16,000	22,000	17,500	23,000	20,000
3	24,000	26,500	20,000	24,000	25,000
4	26,000	28,500	18,000	19,000	26,000
5	22,000	31,500	19,500	23,000	25,000
6	23,000	32,000	25,000		23,000
7	14,000	28,000	20,000		24,000
8		19,500	21,000		
Rata-rata per hari	19,643	26,563	21,188	21,800	23,143
Bulanan (est)	589,286	796,875	635,625	654,000	694,286

Di bawah adalah contoh catatan belanja SF, 26 tahun, yang sudah bekerja di pabrik sejak 2006. Untuk menghemat, SF sengaja membeli makanan yang lebih murah, dan sebisa mungkin memasak sendiri. Antara 6 sampai 13 April 2013 dia menghabiskan Rp 145,500 untuk makanan.

Tabel 8.
Catatan Belanja salah-satu buruh

	Sarapan	Makan siang	Makan malam
Rabu(10/4/2013)			
Tempat	Warung dekat kontrakan	Warung dekat kontrakan	Warung dekat kontrakan
Makanan	Nasi, Telur, Sambal.	Nasi, Ayam goreng, sayur jamur, tumis kacang	Nasi goreng dan Ati Ayam
Harga (Rp).	5000	8000	9000
Selasa (11/4/2013)			
Tempat	Kaki lima	Kontrakan	Warung dekat pabrik
Makanan	Lontong Sayur	Nasi, ikan laut, Sayur, Sambal	Mie ayam dan bakso
Catatan		Memasak sendiri	
Harga(Rp).	6000	7000	10000

E. Lembur (Rata-rata Nasional)

Tidak ditemukan statistik resmi yang menggambarkan rata-rata nasional angka lembur. Terlepas dari itu baik di PT Nikomas Gemilang maupun di Kawasan Berikat Nusantara Cakung, lembur adalah jamak. Sebagai perusahaan yang sudah berdiri lama, manajemen PT Nikomas tampaknya sudah berpengalaman sehingga mampu mengantisipasi dan membagi beban kerja. Karena itu, beban kerja bisa terbagi di antara berbagai lini produksi dan ke setiap buruh. Rata-rata orang mendapatkan satu jam lembur per hari. Resminya lembur tidaklah wajib. Namun hampir tak ada orang yang mampu menolak sewaktu diminta untuk lembur, sekalipun buruh sebenarnya tidak bersedia. Jadi, layak untuk mengatakan bahwa lembur adalah kejadian sehari-hari di PT Nikomas.

Aktivis buruh yang diwawancarai pada penelitian ini mengatakan, setidaknya sampai tahun 2011, perusahaan-perusahaan di Kawasan Berikat Nusantara Cakung yang memproduksi merek terkenal seperti JC Peney, Banana Republic sering menyuruh lembur panjang. Lembur berlangsung "dari hari Rabu sampai Jumat". Artinya, selama tiga hari berturut-turut mereka bekerja, makan, dan bahkan tidur di pabrik. Lembur biasanya berlangsung pada bulan September-Oktober, ketika manajemen menetapkan target produksi yang tinggi. Banyak orang lebih suka memilih untuk mengambil kerja lembur, supaya ada penghasilan tambahan. Namun sebenarnya, karena terlalu banyak lembur, uang yang harus dikeluarkan untuk membeli makanan dan minuman sebagai pengganti kalori lembur semakin banyak. Alhasil, pada akhirnya, uang yang diterima tidaklah sebanyak yang dibayangkan sebelumnya.

F. Halangan untuk Berserikat

Berserikat merupakan hak yang diakui oleh peraturan perundangan di Indonesia. Tapi, karena kebanyakan buruh merupakan buruh kontrak atau *outsourcing*, mereka merasa ragu untuk berserikat. Jumlah anggota serikat sukar membesar. Sementara, orang yang dipekerjakan sebagai buruh tetap biasanya diarahkan untuk bergabung dengan serikat pilihan pihak manajemen. Hambatan untuk berserikat dari tahun ke tahun tidak banyak berubah. Hambatan untuk berserikat biasanya tampak ketika serikat buruh mulai mengangkat persoalan-persoalan di tempat kerja. Untuk melemahkan serikat buruh, manajemen biasa membujuk pimpinan serikat, menawarkan kenaikan jabatan, menaikkan upah, dan memberi fasilitas, atau uang kompensasi besar untuk semacam pensiun dini. Kalau cara tersebut tidak mempan, maka pimpinan serikat dipindahtugaskan dan dijauhkan dari anggota serikat. Buruh yang aktif di serikat berisiko akan selalu diawas-awasi oleh pengawas/supervisor. Bisa sewaktu-waktu diberi surat peringatan bahkan dipecat, karena kesalahan yang sepele sekalipun.

Ketika serikat buruh semakin menguat, dan ketegangan antara serikat buruh dan pengusaha semakin meningkat; pengusaha bisa mengambil tindakan serius. Misalnya, dengan menyatakan bahwa serikat buruh bersangkutan sebagai serikat liar, mencoba mendongkel pimpinannya, ikut campur tangan dalam pemilihan pimpinan serikat, dan membentuk serikat tandingan agar buruh menjadi bingung

(Lihat Studi kasus PT Panarub Dwikarya). Serikat tandingan tersebut bukan saja dibentuk dan didukung pihak perusahaan, bahkan dipimpin dan dijalankan oleh orang dari perusahaan.

Tabel 9.

Organisasi pekerja/buruh tahun 2009 - 2013*

Keterangan	2009	2010	2011	2012	Juni 2013*)
Konfederasi	4	4	6	6	6
Federasi	90	90	91	92	91
SP/SB Perusahaan	437	437	437	437	437
Serikat Pekerja /Buruh	0	0	11.852	11.852	11.852

Sumber: Dijen. PHI dan Jamsostek

Data di atas memperlihatkan jumlah serikat buruh setiap tahunnya bertambah. Namun sangat sulit memastikan bahwa pertambahan serikat buruh beriringan dengan peningkatan jumlah buruh berserikat. Umum diketahui, berdirinya serikat-serikat buruh baru di tingkat federasi maupun tingkat pabrik merupakan perpecahan dari serikat sebelumnya. Kelemahan lain dari data yang disediakan pemerintah adalah jenis pencatatan. Pemerintah hanya bertugas mencatat pendaftaran serikat buruh pada saat terjadi laporan dari serikat. Pemerintah pun tidak memiliki metode untuk memastikan sebuah serikat buruh masih berdiri atau sudah bubar.

Dalam beberapa tahun terakhir, berkembang beberapa kecenderungan untuk menghambat serikat buruh dan orang-orang serikat buruh:

- Pertama, melaporkan aktivis serikat buruh ke polisi dengan tuduhan tindakan kejahatan. Tuduhan yang paling sering diutarakan adalah: pencemaran nama baik (karena membuat edaran pers yang mengungkapkan pelanggaran hak perburuhan); mengganggu ketertiban umum dan perusakkan barang milik perusahaan (karena melakukan demonstrasi di tempat kerja). Singkatnya, kriminalisasi terhadap aktivis buruh. Ada banyak contoh kejadian kriminalisasi aktivis buruh. Salah satunya, yang cukup baru dan banyak diberitakan, adalah kriminalisasi terhadap Omih, buruh yang pernah bekerja di PT Panarub. Gara-gara mengirim pesan pendek/SMS, Omih dituduh melakukan tindakan teror. Akibatnya, Omih dijebloskan ke penjara oleh polisi.
- Kedua; perusahaan menyewa tukang pukul untuk mengancam buruh dan bahkan keluarganya. Ini terjadi di banyak kota seperti Serang dan Bekasi.
- Ketiga, polisi dan perusahaan bekerjasama dan mungkin memberi uang kepada kepala desa untuk mengawas-awasi lingkungan sekitar pabrik.

G. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (Dinamika Perburuhan, 2011) mencatat pertambahan jumlah PKB sejak dua tahun terakhir lebih kecil ketimbang jumlah peraturan perusahaan. Pada 2010, jumlah peraturan perusahaan mencapai 44.149 di seluruh perusahaan yang melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan. Angka tersebut naik sebanyak 1.883 buah, dari jumlah 42.266 pada 2009. Sementara jumlah PKB hanya bertambah 276 dari 10.683 pada 2009 menjadi sebanyak 10.959 pada 2010.

Kesulitan membuat PKB tidak sekadar berkaitan dengan keterampilan berunding. Lebih dasar dari hal tersebut adalah kebersediaan manajemen untuk duduk dan berdiskusi bersama. Di banyak kasus, manajemen perusahaan akan bersedia berunding ketika serikat buruh mengancam mogok. Tindakan yang sama terjadi kepada perwakilan pemerintah. Perwakilan pemerintah akan turut ambil bagian memeriksa keadaan perusahaan di tempat kerja jika serikat buruh melakukan mogok kerja.

Di luar persoalan tersebut, ada dua persoalan menyangkut PKB. Pertama, mengenai kualitas atau isi PKB. Dalam banyak kasus isi PKB seringkali tidak lebih baik atau sekadar memindahkan peraturan perundangan. Lebih parah, beberapa pasal dalam peraturan perundangan yang telah mengalami *judicial review* oleh Mahkamah Konstitusi (MK) masih dicantumkan sebagai bagian utuh dari PKB dan tidak sertakan dengan putusan barunya. Contoh paling tersebar adalah pencantuman Pasal 158 mengenai Kesalahan Berat dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam PKB. Pasal tersebut telah di cabut kekautan hukumnya oleh Mahkamah Konstitusi sejak 2005. Karena pasal tersebut berkenaan dengan PHK tanpa pesangon, para buruh dengan sangat mudah dikeluarkan dari tempat kerja dengan menggunakan pasal tersebut.

Kedua, pelaksanaan PKB di tingkat perusahaan. Jika dalam kasus pelanggaran yang dilakukan buruh PKB akan terkesan sangat efektif, keadaan sebaliknya terjadi menyangkut pemenuhan hak buruh. Pada industri tekstil dan garmen sekitar Jakarta dan banyak tempat lain, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak banyak digunakan sebagai alat untuk melindungi hak-hak buruh. PKB tidak berlaku jika serikatnya tidak ada atau lemah. Jika pun ada serikat, masih banyak persoalan dan hambatan yang perlu diatasi. Diskusi tentang PKB dengan pengurus serikat umumnya lebih banyak terarah pada aspek tata caranya (tentang menyelenggarakan pertemuan, menyebarkan formulir isian kepada anggota, menentukan perwakilan dari setiap lini produksi). Masih terlalu sedikit waktu dan perhatian yang dicurahkan untuk merumuskan gagasan dan menyodorkan usul untuk memperbaiki kondisi kerja di pabrik/perusahaan. Buruh biasa umumnya tidak terlalu ambil pusing dengan PKB, atau masih belum paham pentingnya PKB. Penyebab yang lain adalah karena semakin banyak buruh dipekerjakan sebagai buruh kontrak. Dengan status kerja demikian, mereka ragu-ragu apakah boleh atau tidak boleh terlibat dalam merumuskan perjanjian.

Seorang buruh anggota Serikat Pekerja Nasional menceritakan bahwa dia (seperti halnya buruh-buruh lain di PT Nikomas Gemilang) menerima buku saku PKB dari bagian personalia, ketika diterima bekerja di pabrik dua tahun yang

lalu. Dia pernah membacanya satu kali. Dan, sekarang dia bahkan sudah tidak ingat lagi, di manakah gerangan buku tersebut.

Serikat buruh jelas sangat berperan untuk menentukan isi PKB dan memastikan bahwa perbaikan berkelanjutan tertuang dalam PKB. Serikat perlu mendorong agar PKB ditengok secara berkala. PKB yang dipakai di PT Nikomas Gemilang (tertanggal 2010-2012) rupanya sudah kadaluwarsa, dan belum terlihat adanya rencana untuk memperbaharuinya. Ditinjau dari segi mutu dan perlindungannya, banyak PKB isinnya sama dengan UU 13/2003. Artinya, PKB tersebut tidak memberikan perlindungan dan jaminan yang lebih baik daripada undang-undang ketenagakerjaan.

H. Halangan untuk Melakukan Perundingan Bersama

Di perusahaan-perusahaan yang lebih kecil, perundingan bersama umumnya diabaikan oleh bagian personalia atau HRD. Caranya dengan tidak pernah menyinggungnya sama sekali tentang PKB di depan buruh. Bila serikat buruh mulai mengangkat persoalan tersebut, namun perusahaan menganggap bahwa serikat tersebut lemah; manajemen berkelit dengan selalu mengatakan bahwa PKB tidak penting, membuang-buang waktu, karena semua hal sudah tertuang dalam peraturan perusahaan.

Di perusahaan yang lebih besar, hak untuk berunding bersama diakui cuma secara formal saja. Jika di dalam perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh, perusahaan akan berunding dengan yang lemah; atau menunjukkan sikap pilih kasih yang mencolok terhadap serikat yang jinak. Pada banyak kasus, perun-dingan bersama dilakukan oleh manajemen bersama segelintir pengurus serikat. Prosesnya tertutup dan tidak melibatkan anggota serikat pada umumnya. Untuk menjauhkan pimpinan serikat dijauhkan dari anggota, dan untuk menyingkirkan gangguan dari luar, perundingan tidak dilakukan di tempat kerja. Melainkan di restoran atau hotel mahal, atau bahkan di tempat wisata nan jauh. Perusahaanlah yang mengatur semuanya, dan semua biaya ditanggung perusahaan. Perlakuan seperti ini, bisa dianggap sebagai penyuapan, meninabobokan pengurus serikat, dan jelas memperlemah posisi tawar serikat.

Seorang pengurus serikat di Bekasi mengatakan begini: kalau pun tidak ada halangan dalam perundingan bersama, di tubuh serikat masih ada beberapa kelemahan yang perlu dibenahi. Dalam menghadapi perundingan, pimpinan serikat sering tidak mempersiapkan diri dengan baik; dan merasa rendah diri karena melihat pihak perusahaan datang ke perundingan dengan tim lengkap, dengan membawa serta akuntan, pengacara, dan juru tulis. Pengurus serikat ini menggarisbawahi pentingnya dokumentasi dan risalah pertemuan dalam proses perundingan bersama. Pengurus harus berhati-hati. Selalu ada bahaya bahwa pihak manajemen menyelundupkan beberapa hal dalam naskah perjanjian, yang tidak pernah didiskusikan sebelumnya di meja perundingan. Keterbatasan yang lain, pimpinan serikat sering terlalu terpaku pada besaran upah dan tunjangan, dan tidak ada pembahasan apapun tentang kondisi kerja secara keseluruhan.

I. Kontrak Kerja Jangka Pendek

Upaya untuk mengubah peraturan ketenagakerjaan agar lebih fleksibel sudah dimulai pada 1996. Sejak pemberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, kontrak kerja jangka pendek semakin banyak dipraktikan. Menjamurnya bisnis penyaluran tenaga kerja dan *outsourcing*, semakin maraknya buruh yang dipekerjakan melalui perusahaan *outsourcing*, mencerminkan betapa luasnya kontrak kerja jangka pendek. Agen penyalur tenaga kerja bisa berupa perusahaan resmi yang berbadan hukum.[16] Namun di Serang dan Bekasi banyak ditemukan juga agen penyalur tenaga kerja (termasuk untuk perusahaan besar) yang berbentuk organisasai sosial/kepemudaan. Penyalur tenaga kerja bisa juga perorangan, tokoh masyarakat, kepala desa, polisi, satpam pabrik, bahkan preman. Jumlah perusahaan *outsourcing* di Indonesia diperkirakan mencapai 12.000. Dari 6.239 perusahaan yang tercatat di Depnakertrans, sekitar 100 perusahaan tergabung dalam Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI), yang didirikan pada tahun 2007.[17]

Luasnya praktik kerja jangka pendek hanya dapat diperkirakan secara kasar saja, karena data resminya tidak ada. Beberapa serikat menjelaskan bahwa pada kurun 2007-2009 banyak buruh diberhentikan; lalu dipekerjakan kembali sebagai buruh kontrak atau *outsourcing*. Dengan catatan: upah lebih rendah, kehilangan tunjangan, dan tidak boleh berserikat. Dilihat dari jenis pekerjaannya, praktik *outsourcing* terjadi pada semua jenis pekerjaan. Artinya, ini melabrak undang-undang ketenagakerjaan yang membatasi *outsourcing* pada lima jenis pekerjaan saja. Juru bicara ABADI pada 2011 memperkirakan bahwa 50 persen dari buruh merupakan buruh *outsourcing*.[18] Nining Elitos dari KASBI mengatakan bahwa pada tahun 2013 jumlah buruh kontrak dan *outsourcing* mencapai sekitar 60 persen, artinya sudah melampaui persentase buruh tetap.[19] Sementara, Rudy Daman dari Gabungan Serikat Buruh Independen (GSBI) mengungkapkan bahwa persentase buruh kontrak dan *outsourcing* naik 5 persen setiap tahun. Besaran buruh kontrak dan *outsourcing*, sekitar 85 persen di industri layanan; 65 persen di industri tekstil, garmen, dan sepatu; 60,7 persen di industri logam dan elektronik; dan 55 persen di industri dasar dan pertambangan.[20] Bank Dunia menyebut angka perkiraan yang lebih tinggi lagi: hanya sekitar 8,7 persen dari buruh sektor formal memegang kontrak kerja tetap; dan 10.2 persen bekerja dengan jangka waktu tertentu (melalui perekrutan langsung dan melalui agen *outsourcing*). Secara keseluruhan, sekitar 81 persen buruh formal bekerja tanpa kontrak kerja tertulis.[21]

---

16 Beberapa perusahaan *outsourcing* yang memasok buruh untuk perusahaan di kawasan-kawasan industri Bekasi didirikan atau dimiliki oleh staf/manager bagian pengembangan sumberdaya manusia di perusahaan besar.

17 Tabloid Kontan. *Jasa Bisnis Alihdaya mulai ketar-ketir*. 10 November 2012.

18 Detik.com, *Hampir 50% pekerja formal Indonesia Masuk Tenaga Outsourcing*. 6 Januari 2011.

19 Satu Harapan. *Mencegah PHK alias menekan upah*. 13 September 2013.

20 Ismet Inoni. *Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing adalah bentuk Perampasan Upah yang Dilegalkan oleh Negara*. April 2011.

21 Ratih Pratiwi Anwar, Agustinus Supriyanto. *Non-standard works, social dialogue and collective bargaining in Indonesia*. ILO Regional Office for Asia and the Pacific, 2012.

J. Relokasi

Soal relokasi pabrik/perusahaan secara konsisten dan berulang-ulang dikemukakan juru bicara asosiasi pengusaha untuk mengancam serikat buruh, pemerintah propinsi, dan masyarakat umum. Faktanya, sejak 2010 banyak produsen sepatu asal Taiwan dan Korea membuka pabrik baru di Karawang dan Purwakarta. Tempat favorit lainnya adalah Jawa Timur. Pengusaha sepatu rupanya menghindari kota-kota industri lama seperti Tangerang dan Bekasi yang sudah terlalu padat, dan mencari lahan industri yang lebih murah.

Beberapa perusahaan tekstil dan garmen seperti PT Pan Brothers memang membuka pabrik baru di Sragen, Boyolali, dan Solo (Jawa Tengah), tempat di mana biaya lahan dan tenaga kerja lebih murah. Tapi penjelasan yang lebih tepat tampaknya adalah: PT Pan Brothers memindahkan sebagian kapasitas produksinya ke tiga kota tersebut, untuk produksi yang tidak memerlukan tenaga kerja terampil. Perusahaan ini tetap mempertahankan kantor pusat dan operasi utamanya di Tangerang, tempat yang lebih mudah untuk mendapatkan tenaga kerja terlatih. Penjelasan yang sama dapat diterapkan pada PT Nikomas Gemilang, berpangkalan di Serang, yang tidak benar-benar pindah melainkan hanya menambah kapasitas produksinya dengan membuka pabrik baru di Sukabumi.

K. Pelanggaran Upah

Sudah menjadi pengetahuan umum, karena ketidakmampuan atau keengganan pengawas tenaga kerja untuk memantau, pelanggaran upah banyak terjadi di perusahaan-perusahaan kecil yang memproduksi tekstil dan garmen. Terlalu banyak perusahaan membayar upah di bawah ketentuan upah minimum, terutama bila di perusahaan tersebut tidak ada serikat buruh. Perusahaan besar, yang lebih mungkin dipantau oleh dinas tenaga kerja, akan menempuh prosedur penangguhan upah, supaya bisa tetap membayar murah. Penangguhan upah memang dimungkinkan, bila perusahaan tidak memiliki kemampuan untuk membayar (yang dibuktikan dengan laporan tahunan dua tahun terakhir); dan disetujui oleh serikat buruh di perusahaan bersangkutan. Kedua syarat ini rawan untuk dimanipulasi. Persyaratan yang terakhir, persetujuan dari serikat buruh, gampang dipenuhi bila serikat buruhnya dikendalikan oleh perusahaan. Ujungnya, serikat akan memerintahkan anggotanya untuk menyetujui penangguhan upah. Barang siapa yang tidak setuju, silahkan berhenti kerja.

Pun apabila perusahaan mematuhi ketentuan upah minimum, buruh tetap saja hidup miskin, karena upah yang diterimanya tidak akan lebih tinggi dari upah minimum. Biasa dikatakan bahwa sekali upah minimum ditetapkan, itu akan menjadi upah maksimum. Manajemen perusahaan tidak mau membayar upah melebihi tingkat upah minimum. Dengan alasan yang aneh: karena tidak ingin melanggar peraturan.

Akal bulus lain yang biasa terjadi adalah: manajemen bertindak seolah-olah patuh aturan. Jumlah total upah memang masih di atas upah minimum; tapi berbagai tunjangan (makan, transportasi) berkurang atau malah hilang sama sekali.

Ketentuan upah minimum kadang-kadang dipatuhi; tapi hanya untuk buruh tetap. Buruh kontrak dan *outsourcing* diupah lebih kecil. Padahal jenis pekerjaan-nya sama. Diskriminasi juga terjadi pada buruh magang, dibayar lebih murah padahal bekerja sama kerasnya dengan buruh biasa (bekerja lebih dari empat jam per hari, dan di atas tiga hari per minggu).

Pusat Informasi dan Data Depnakertrans, yang mengumpulkan data pelang-garan dari semua provinsi melaporkan, pada tiga bulan kedua tahun 2012 terdapat 938 perusahaan yang melanggar ketentuan upah minimum; dan 591 perusahaan yang tidak membayarkan upah minimum pada sebagian buruhnya. Data resmi ini tampaknya terlalu rendah dan tidak dapat diandalkan.

Di PT Nikomas Gemilang, lembur tidak dibayar merupakan keluhan paling umum. Buruh merasa bahwa uang yang dia terima lebih kecil dari seharusnya, tapi tidak bisa membuktikannya, karena penghitungan upah dilakukan hanya berdasarkan catatan dan dokumentasi yang dimiliki oleh perusahaan. Para buruh yang sudah lama bekerja mengeluhkan kebijakan upah secara umum. Walaupun upah dasar mereka tidak lebih rendah dari ketentuan upah minimum, tetapi tun-jangan lainnya (tunjangan masa kerja, tunjangan keluarga) dianggap terlalu kecil. Hampir tidak ada perbedaan pendapatan antara buruh baru dengan buruh yang sudah bekerja 10-15 tahun (sudah berkeluarga dan memiliki tanggungan)

L. Pembedaan Karena Jender

Dari sejumlah wawancara dengan buruh PT Nikomas Gemilang dan yang bekerja di Kawasan Berikat Nusantar Cakung, terungkap bahwa tidak ada per-bedaan berdasarkan gender dalam hal kebijakan dan praktik pengupahan. Buruh laki-laki dan buruh perempuan dibayar sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Namun perbedaan perlakuan terjadi melalui cara yang lain. Kebanyakam buruh di sektor garmen dan tekstil adalah perempuan. Ini mencerminkan kecenderu-ngan perusahan untuk lebih memilih buruh perempuan. Itu dilandasi anggapan bahwa buruh perempuan lebih mungkin akan bersedia menerima pekerjaan yang upahnya rendah. Kesempatan naik jabatan (misalnya menjadi pengawas/mandor/supervisor) biasanya diberikan kepada pekerja laki-laki. Hal ini rupanya didasar-kan pada anggapan bahwa perempuan akan berhenti bekerja sesudah menikah. Per-bedaan peluang karir tersebut, pada akhirnya berpengaruh terhadap tingkat upah.

Seperti sudah banyak ditulis di berbagai laporan, keluhan yang sering ter-jadi –di lingkungan kerja yang didominasi perempuan- adalah: pelecehan seksual yang dilakukan atasan laki-laki dan petugas keamanan. Tindakan pelecehan (me-nyentuh, mencium) masih banyak terjadi di banyak pabrik di Kawasan Berikat Nusantara Cakung. Juga dilaporkan, banyak atasan laki-laki menyalahgunakan jabatan untuk merayu atau mengancam; dan menjadikan bawahannya sebagai istri kedua atau ketiga, kemudian menelantarkannya.

M. Informalisasi dan Upah

Pabrik-pabrik besar sepatu di Jombang, Jawa Timur, dilaporkan menyerahkan sebagian pekerjaan ke bengkel-bengkel kecil di sekitarnya. Praktik serupa terjadi di Cibaduyut, Jawa Barat, dan sering difasilitasi oleh pemerintah daerah. Kerjasama ini sering digambarkan sebagai strategi industri kecil untuk mempertahankan diri, di tengah meningkatnya biaya produksi akibat kenaikan tarif listrik dan kelangkaan bahan baku. Dalam skema tersebut, mudah diperkirakan, bahwa posisi tawar bengkel kecil pastilah lebih lemah dibandingkan industri besar. Pada akhirnya, buruh informal di bengkel sepatu menerima upah kecil. Seperti yang terlihat di beberapa desa-desa penghasil sepatu di Cibaduyut. Dengan skema tersebut perusahaan besar mengalihkan masalah pengelolaan limbah dari pabrik ke masyarakat.

Ada beberapa jasa lain dialihkan, dari dalam pabrik ke luar pabrik, yakni jasa keamanan dan penyaluran tenaga kerja. Pola informalisasi ini diterapkan agar upah tetap rendah. Di kota-kota industri di Jawa, diketahui luas, perusahaan dan pihak manajemen kawasan industri biasa menggunakan taktik lama, yakni membenturkan masyarakat setempat dengan serikat buruh. Perusahaan sering menyewa preman untuk menghadapi demonstrasi dan menakut-nakuti serikat buruh. Satpam pabrik dan operator sering juga didapatkan pabrik dari masyarakat sekitar, melalui perantaraan tokoh masyarakat dan kepala desa. Seorang aktivis serikat buruh di Sukabumi mengatakan "Untuk bekerja di PT Gold Star Indonesia (memproduksi sepatu Adidas) mereka dikenakan biaya Rp 3 Juta untuk laki-laki dan Rp 500 ribu untuk perempuan."[22] Buruh yang dipekerjakan bisa membayarnya di muka, atau dicicil selama tiga sampai enam bulan. Pola penyaluran tenaga kerja seperti ini, dengan beberapa perbedaan kecil, terjadi juga di PT Nikomas Gemilang (lihat Studi Kasus). Dengan cara ini, beban untuk mendapat tenaga kerja dialihkan keluar perusahaan. Bukan hanya itu, biaya untuk memperoleh tenaga kerja tidak ditanggung perusahaan, melainkan ditanggung oleh calon buruh.

N. Lamanya Masa Menganggur

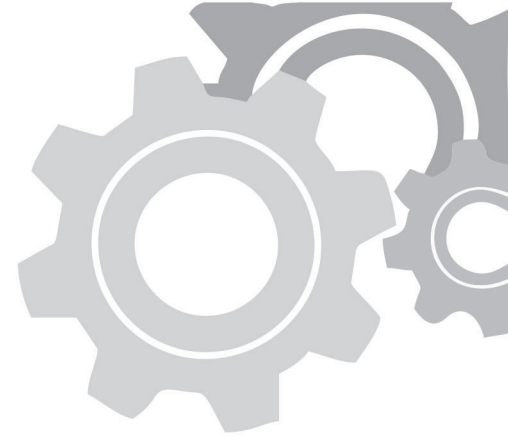
Tidak ada data resmi yang menggambarkan lamanya waktu menganggur. Gambaran situasi 'lamanya menganggur' hanya dapat diperoleh melalui wawancara. Karena langkanya kesempatan kerja, buruh akan berusaha untuk tidak kehilangan pekerjaan. Mereka yang –karena suatu sebab- ingin keluar, pun tidak ingin menganggur terlalu lama. Umumnya, mereka baru akan meninggalkan pekerjaan lama, sesudah pasti diterima bekerja di tempat yang baru. Buruh industri di sekitar Jabodetabek yang sedang menganggur umumnya akan mencari kesempatan kerja di tempat terdekat (sedapat-dapatnya sebagai buruh tetap), baik di sektor industri yang sama maupun yang berbeda. Artinya, mereka akan bersaing de-ngan pencari kerja yang lain. Kesempatan mencari kerja di sektor tekstil dan garmen kemungkinan lebih mudah dibandingkan dengan sektor yang lain. Selama menganggur, orang daerah setempat barangkali lebih mudah mendapat sokongan dari keluarga/ kerabat. Berbeda halnya dengan buruh pendatang, yang tidak punya sokongan, tidak

22 Syarif Arifin. *Pola Mengganti Buruh Tetap dengan Buruh Fleksibel*. Jurnal Perburuhan Sedane. Oktober 2011.

punya banyak kenalan dan informasi, mungkin harus pulang kampung sesudah tabungannya habis lantaran beberapa bulan menganggur. Mereka bisa saja bertahan, dengan menumpang tinggal di teman, dan mengambil pekerjaan di sektor informal; menjadi pedagang, buruh bangunan, dsb. Secara statistik, dari 110 juta tenaga kerja, hanya 30 juta orang saja yang bekerja di sektor formal.

Beberapa buruh yang diberhentikan dari PT Panarub Dwikarya, Tangerang, membutuhkan waktu sekitar enam bulan hingga diterima bekerja di PT Ching Luh; di industri yang sama dan kota yang sama. Mereka dianggap orang yang beruntung. Banyak yang lain masih mencari kesempatan kerja; dan membiayai diri sendiri dengan bekerja sebagai penjual makanan dan menjadi binatu di pemukiman buruh setempat.

Dinamika selama mencari pekerjaan baru, melewati masa antara bekerja dan menganggur, sangat tinggi. Lamanya waktu mengganggur sangat sukar diperkirakan. Dinas tenaga kerja setempat tampaknya pun tidak memiliki kemampuan dan sumberdaya untuk mencatat dinamika yang rumit ini.

O. Gizi BurukGIZI

Sekali lagi, hampir tidak ada data statistik resmi dan penelitian tentang gizi buruk di kalangan buruh industri. Gizi buruk bukanlah aspek yang dipantau secara berkala oleh dinas tenaga kerja kota/kabupaten. Namun, dari pengamatan sepintas lalu terhadap kegiatan sehari-hari, dan tampilan fisik buruh, mudah diduga banyak buruh mengalami kekurangan gizi.

Gizi buruk berkait dengan banyak faktor lain seperti upah, kondisi kerja, dan situasi umum di luar pabrik. Laporan penelitian Pusat Analisis Sosial Akatiga, SPN, dan Garteks (2009) menemukan bahwa mengurangi asupan gizi merupakan salah satu strategi bertahan hidup agar upah yang diterima bisa memenuhi kebutuhan selama sebulan. Karena upah yang diterima buruh hanya mampu menutupi 62 persen kebutuhan layak buruh.

Keadaan sehari-hari di pemukiman buruh sekitar Kawasan Berikat Nusantara bisa menggambarkan hal tersebut. Lazimnya buruh tinggal di kamar sewa 3.5x3 meter persegi (kadang-kadang dihuni dua sampai tiga orang) di pemukiman sekitar kawasan industri. Biasanya mereka membeli makanan murah, sering tidak bergizi dan tidak sehat, dari penjual makanan sekitar rumah, untuk sarapan dan makan malam. Makan siang bisa dilakukan di kantin pabrik (lazimnya dipasok oleh perusahaan luar). Tidak sulit untuk menyimpulkan bahwa makan siang yang disediakan pabrik tidak cukup mengandung gizi dan kalori, bagi orang yang bekerja setidak-tidaknya delapan jam sehari: seonggok nasi, sayuran, dan sepotong kecil tahu bumbu. Tak berlebihan kiranya untuk mengatakan bahwa situasi harian di Kawasan Berikat Nusantara Cakung sungguh tidak manusiawi. Hanya untuk makan siang, ratusan orang harus berkerumun di seputar mobil pembagi makanan. Mirip kamp pengungsi. Bahkan lebih buruk lagi, makanan yang disediakan ada kalanya tidak cukup. Wajar kiranya bila buruh-buruh yang menginginkan makan siang yang lebih baik, atau tidak mau mengantri lama, memilih untuk makan siang di warung-warung makan sekitar pabrik.

Gizi buruk di antara buruh industri boleh jadi berkaitan erat dengan keluhan kesehatan mereka; seperti sakit dan kelelahan (penat, lesu, masuk angin, sakit punggung, nyeri otot). Dalam sebuah diskusi buruh-buruh PT Nikomas Gemilang menggambarkan kelelahan yang mereka alami sesudah bekerja sepanjang hari. Karena itu, jika hari minggu atau hari libur tiba, mereka hanya ingin bersantai di rumah, berbaring di depan televisi menonton sinetron Korea; dan tidak berminat untuk mengikuti pertemuan serikat. Gizi buruk dan keluhan kesehatan barangkali pula menjelaskan, demikian banyak buruh di Kawasan Berikat Nusantara Cakung menyempatkan diri mampir ke warung-warung penjual minuman kesehatan dan jamu kuat di sekitar pabrik. Deretan warung itu akan sibuk melayani pembeli terutama pada pergantian gilir-kerja (*shift*). Karena kebanyakan buruh adalah buruh perempuan, warung-warung itu dengan pintarnya menawarkan juga jamu untuk gangguan haid dan kesuburan. Tidak ada yang bisa menjamin bahwa dinas kesehatan setempat mempunyai kemampuan untuk memantau beragam merek jamu yang diperjualbelikan bebas di Pasar Cakung. Seperti diketahui, banyak jamu kuat sebenarnya mengandung zat stimulan, yang apabila dikonsumsi dalam jangka panjang bisa menimbulkan gangguan kesehatan.

4. Studi Kasus Pelanggaran Hak Dasar Buruh di Industri Sepatu

A. Jawara dan Upah Murah: Studi Kasus Buruh Perempuan di PT. Nikomas Gemilang

Pou Chen Group masuk ke Indonesia melalui PT Nikomas Gemilang (Nikomas) pada 1992. Dari tahun ke tahun Nikomas menambah kapasitas produksinya dengan memperluas lahan komples pabriknya di Serang, memperbanyak lini produksi, mempekerjakan lebih banyak buruh, kemudian mendirikan pabrik baru di Sukabumi (100 kilometer sebelah selatan Jakarta). Namun demikian, pabrik Nikomas di Serang tetap merupakan basis produksi yang terbesar.

Terletak di pinggir jalan raya Serang-Jakarta, pabrik Nikomas Serang menempati lahan seluas 200 hektare. Nikomas saat ini mempekerjakan 79.000-80.000 orang buruh.[23] Dari dua ukuran itu tersebut, pabrik sepatu ini seperti raksasa yang membuat pabrik-pabrik di sekitarnya terlihat kerdil. Jumlah buruh yang demikian banyak, membuat Nikomas dan perkampungan buruh di sekelilingnya ibarat kota kecil tersendiri dengan tingkat kesibukan paling tinggi di kelurahan Kibin, Serang Banten. Truk kontainer lalu-lalang menuju dan keluar dari pabrik. Tapi pemandangan yang mencengangkan akan terlihat pada pagi hari tatkala ribuan buruh, kebanyakan adalah perempuan-perempuan muda, memenuhi lapangan parkir dan halaman depan pabrik. Mereka berjalan kaki menuju

23 Nikomas adalah perusahaan sepatu dengan jumlah buruh paling besar di Indonesia. Di salah satu brosurnya yang diterbitkan tahun 2012. Pou Chen Group menyatakan bahwa jumlah buruh di kedua pabrik mereka di Indonesia adalah 120.000. Jika data itu benar, kira-kira seperlima buruh sepatu Indonesia bekerja di perusahaan ini.

bangunan pabriknya masing-masing. Pemandangan serupa akan berulang pada akhir jam kerja. Mereka berbondong-bondong meninggalkan pabrik. Sebagian mereka mungkin menyempatkan diri untuk mampir ke pasar tradisional di seberang pabrik, membeli makanan siap saji atau kebutuhan lainnya. Sebagian memilih untuk pulang berjalan kaki dan sebagian yang lain berebut naik kendaraaan umum yang menunggu di depan pabrik, untuk pulang ke rumah, melepas lelah setelah bekerja delapan jam sehari (atau lebih). Pergerakan orang besar-besaran yang terjadi setiap hari ini sudah lebih dari cukup untuk menimbulkan kemacetan lalu lintas hingga satu kilometer dari depan gerbang pabrik. [24] Akibatnya waktu perjalanan pulang menjadi lebih panjang. Itulah kejengkelan harian yang ditelan para para buruh-buruh itu.

Ribuan buruh upahan ini tentu saja menciptakan pasar tersendiri. Deretan kios kecil yang terletak di pasar tradisional di depan pabrik terutama menjual bahan pangan (beras, sayuran dan makanan jadi. Di sekitar pabrik, di kedua sisi jalan raya, berdiri banyak toko barang-barang rumah tangga, peralatan elektronik (yang menyediakan fasilitas kredit), hingga pengecer *voucher* telepon genggam. Mudah diduga bila kehadiran sedemikian banyak buruh ini menciptakan pasar rumah tinggal dan kamar sewa. Dormitory yang dibangun oleh pabrik tidak mungkin bisa menampung semua buruh. Lagi pula banyak orang kurang senang tinggal di situ. Deretan kamar-kamar sewa dibangun di pemukiman-pemukiman sekitar pabrik. Tampak pula rumah-rumah tinggal yang ditinggalkan penghuninya untuk disewakan.

Dari manakah para buruh berasal? Sebagian buruh tentu saja berasal dari kecamatan-kecamatan terdekat. Selebihnya dari kota-kota kecil sekitar Serang (Pandeglang, Tangerang, Jakarta). Namun ada pula yang berasal dari kota-kota lebih jauh di Propinsi Jawa Tengah. Menyimak perbincangan sesama buruh di halaman pabrik atau di permukiman, kita akan mendengar banyak buruh berbicara dengan aksen Sumatera. Migrasi tenaga kerja dari selatan Sumatera ke Jawa memang saat ini memang lebih dimungkinkan. Berkat transportasi yang lebih baik, pergerakan orang menjadi lebih mudah dan cepat. Diperlukan waktu paling lama satu hari saja untuk menempuh perjalanan darat, plus menumpang ferry menyeberangi Selat Sunda, dari kota-kota di selatan Sumatera menuju kota Serang. Tambahan lagi, informasi lowongan kerja di Nikomas biasanya mengalir dari mulut ke mulut di antara komunitas buruh Sumatera Selatan, bahkan melalui jaringan sosial internet facebook.

Fakta lain yang menarik. Rupanya tidak sedikit buruh Nikomas yang berasal dari kantung-kantung transmigrasi di Lampung dan Sumatera Selatan. SR (perempuan 20 tahun) misalnya, bekerja di Nikomas sejak 2012 setelah diajak teman sekampung yang sudah lebih dahulu bekerja di perusahaan yang sama. Ini adalah kali pertama dia meninggalkan kampung halaman dan menginjakkan kaki di pulau Jawa. SR tertarik bekerja di pabrik untuk mencari pengalaman dan karena ingin hidup

24 Untuk mengurangi masalah kemacetan, manajemen Nikomas dikabarkan telah melakukan beberapa pengaturan. Jam masuk kerja antara satu gedung pabrik/lini produksi dengan yang lain diberi interval beberapa menit, agar buruh tidak tiba dan meninggalkan pabrik pada waktu yang tepat sama. Upaya tersebut tampaknya tidak berhasil.

mandiri; tidak bergantung secara finansial dari orangtuanya. Di kota asalnya, SR sudah mencoba beberapa pekerjaan. Semula dia bekerja menjaga toko barang kebutuhan sehari-hari milik kerabatnya. Terakhir dia mengajar di sebuah tempat pendidikan anak usia dini. Pekerjaan itu baginya membosankan karena tidak cukup menyibukannya. Lagi pula upahnya kecil. Kira-kira Rp 600-800 ribu per bulan. Di kota asalnya, sangat sulit untuk mencari pekerjaan. Tidak banyak lagi alasan untuk bertahan. Semua faktor itu semakin menggerakannya untuk melamar kerja di Nikomas.

SR dan banyak buruh Nikomas lainnya merupakan generasi kedua (dan ketiga) dari keluarga-keluarga yang dahulu mengikuti program transmigrasi ke Sumatera. Transmigrasi dimulai sejak zaman Hindia Belanda dan dilanjutkan oleh pemerintah Indonesia. Program ini mencakup pembukaan lahan-lahan pertanian dan pemindahan penduduk ke pulau-pulau lain untuk mengurangi kepadatan penduduk di Jawa. Rupanya generasi selanjutnya dari kaum transmigran sudah tidak dapat lagi bertahan hidup dengan mengandalkan mata pencaharian di sektor pertanian. Keturunan orang Jawa (yang lahir dan dibesarkan di Sumatera) inilah yang kemudian kembali bermigrasi dan bekerja sebagai buruh upahan di Serang, dan mungkin pula di kota-kota industri manufaktur lainnya di Jawa. Gejala yang terlihat di Serang ini konsisten dengan kecenderungan menghilangnya pekerjaan di sektor pertanian dan semakin meningkatnya pekerjaan di sektor industri.[25]

Jawara and Marlan. Sepanjang krisis agraria di pedesaan bagian selatan Sumatera tak terpecahkan, wilayah ini diperkirakan akan terus menjadi pemasok tenaga kerja untuk pabrik-pabrik seperti Nikomas.

Sejak lama pula perusahaan-perusahaan tekstil dan garmen lebih menyukai buruh-buruh yang bukan berasal dari wilayah setempat, karena mereka dianggap akan lebih patuh, lebih mudah dikendalikan dan ditakut-takuti, dan cenderung tidak aktif di serikat. Pada saat yang sama, pabrik besar seperti Nikomas terus-menerus menerima tekanan dari dari tokoh-tokoh masyarakat setempat untuk mempekerjakan warga sekitar pabrik. Warga sekitar pabrik biasa menyebut dirinya putra daerah atau orang pribumi. Hal yang khususnya khas dari wilayah Serang dan sekitarnya adalah kehadiran tokoh-tokoh dalam masyarakat yang disebut Jawara. Jawara disegani dan mendapatkan hormat dari lingkungan sekitar karena keahliannya dalam ilmu bela diri. Karena posisinya yang demikian, Jawara mampu memaksakan negosiasi dan lantas memperdagangkan jasa keamanan. Dalam konteks industrialisasi sekarang, Jawara semakin identik dengan kekerasan terhadap buruh. Bukan rahasia lagi bahwa Jawara sering juga digunakan untuk meredam aksi buruh. Dari Serang hingga Tangerang ada banyak cerita tentang Jawara yang ‘menemui’ pimpinan-pimpinan serikat buruh. Ada kalanya mereka hanya menyampaikan pesan dari perusahaan, tapi tidak jarang pula terang-terangan mengintimidasi pimpinan serikat buruh.

---

25 Lihat Abu Mufakhir. *Nikomas dan Perempuan dari Perkampungan Transmigrasi.* majalahsedane.net

Selain memiliki Jawara, Serang adalah juga kota industri yang memproduksi satu istilah khusus: mafia lamaran. Disingkat Marlan. Marlan adalah pihak ketiga yang secara informal memperantarai pencari kerja dengan perusahaan. Pencari kerja membayar Marlan agar dapat diterima bekerja di perusahaan. Marlan tepatnya adalah pencari rente dari para pencari kerja. Marlan bisa saja adalah tokoh setempat, aparat desa, petugas keamanan pabrik, hingga pihak yang biasa disebut 'orang dalam'. Meski sukar dibuktikan, penjelasan para buruh mengindikasikan adanya jenjang tertentu pada bisnis ini, di mana Marlan yang beroperasi di lapangan juga harus membayarkan sejumlah uang ke Marlan yang posisinya lebih tinggi.

Hampir semua buruh yang diwawancarai dalam penelitian ini masuk kerja di Nikomas dengan membayar melalui Marlan. Jumlah uang yang dibayarkan berkisar antara Rp 1,1 - 2 juta (lihat Tabel di bawah). Demikian meluasnya praktik mafia ini, seorang Marlan bahkan terang-terangan memasang iklan di halaman internet, lengkap dengan nomor telepon dan tarifnya, yang berkisar antara Rp 1,5—4 juta rupiah (tahun 2012). Sumber lain mengatakan bahwa biaya Marlan sekarang berkisar antara Rp 1—4 juta untuk operator, dan bisa mencapai Rp 7 juta rupiah untuk tenaga keamanan. Tarif Marlan rupanya bergantung pada posisi Marlan dalam rantai perdagangan jasa ini, jenis pekerjaan atau posisi yang diinginkan, dan jenis kelamin. Pencari kerja laki-laki tampaknya perlu membayar lebih mahal, karena laki-laki dianggap lebih membutuhkan pekerjaan.

Marlan tentu saja lebih menyukai pembayaran tunai di depan. Hal ini memaksa buruh berhutang ke lintah darat kemudian dan mencicil hutang dari upah yang dia terima. Bisa pula terjadi, keluarga di kampunglah yang mengumpulkan uang dengan berhutang atau menjual aset untuk membayar Marlan. Praktik Marlan yang demikian meluas dan tentu saja merugikan buruh. Seorang buruh perempuan mengeluh begini. Dia meninggalkan kampung halaman untuk bekerja di kota. Untuk mendapatkan upah demi sekurang-kurangnya mencukupi kebutuhannya sendiri. Pada kenyataannya, untuk diterima bekerja di Nikomas dia harus mengeluarkan uang terlebih dahulu untuk membayar mafia lamaran. Pencurian upah, meskipun tidak dilakukan secara langsung oleh perusahaan, sudah terjadi bahkan sebelum buruh menginjakkan kaki di pabrik pada hari pertama kerja.

Tabel 10
Jumlah uang yang dibayarkan kepada Mafia Lamaran.

Nama	Tahun mulai bekerja	Jumlah uang yang dibayarkan (Rp)
SF	2006	1.200.000
EY	2007	1.800.000
SY	2008	1.300.000
Sfit	2009	2.000.000
Sen	2009	2.000.000
MP	2010	1.100.000

Hari kerja. Nikomas menyediakan asrama untuk buruh-buruhnya. Kapasitas asrama tentu terbatas dan tidak mungkin bisa menampung semua buruh. Lagi pula tidak semua buruh berminat tinggal di asrama, dan berbagi satu kamar dengan delapan orang. Tinggal di asrama juga berarti orang akan kehilangan tunjangan transportasi (Rp 1.750 per hari). Banyak buruh cenderung bertempat tinggal di dekat pabrik, agar bisa berjalan kaki ke pabrik dan memangkas biaya transportasi. Bisa dimengerti bila wilayah ini merupakan kawasan permukiman yang lebih mahal dan lebih padat, dan mulai diganggu persoalan kekurangan air bersih.

Mereka yang menginginkan kamar sewa lebih murah, harus mencari tempat yang lebih jauh dari tempat kerja (tempat yang banyak disebut adalah: Kragilan, Ciruas, Cikande). Itu artinya mereka harus mengeluarkan biaya transportasi pulang-pergi dari dan menuju pabrik. Seperti diceritakan di muka, kemacetan lalu lintas di Jalan Raya Serang merupakan persoalan tambahan tersendiri yang sehari-hari dihadapi buruh Nikomas. Perjalanan sejauh 1-2 kilometer dari rumah menuju gerbang pabrik, menumpang kendaraan umum yang penuh sesak, seringkali rumit dan memakan waktu lama. Setibanya di depan gerbang pabrik pun orang harus menembus kerumunan sesama buruh untuk mencapai gedung pabrik. Rata-rata dibutuhan waktu satu jam dari rumah menuju pabrik, demikian pula sebaliknya dari pabrik menuju rumah. Selain itu, sebagaimana tertulis di PKB, mereka di bagian administrasi masuk kerja 10 menit lebih awal untuk senam ringan. Senam ringan ini disebut sebagai aktivitas untuk menumbuhkan 'loyalitas'. Hari kerja demikian panjang dan melelahkan. Pada akhir hari kerja dan akhir minggu mereka sudah demikian kelelahan. Tidak ada waktu dan energi tersisa untuk menghadiri pertemuan serikat. Salah seorang dari mereka mengatakan bahwa umumnya buruh hanya paham bahwa setiap bulan mereka membayar iuran serikat, tapi hampir tidak pernah memikirkan tentang berserikat.

Jam Molor. Jam molor, istilah yang popular di kalangan buruh, adalah jam kerja berkepanjangan yang tidak dihitung sebagai lembur. Nikomas mendapat nama buruk sejak kampanye internasional gencar mengkritik praktik jam molor di perusahaan pemasok Nike ini. Karena terbukti bersalah, Nikomas diharuskan untuk memberikan ganti rugi sebesar lebih dari satu juta dolar kepada buruhnya atas lembur yang bertahun-tahun tidak dibayarkan tersebut. Ganti rugi tersebur ditunaikan pada awal 2012. Agar jam molor tidak terulang lagi, Nike memperketat pengawasan terhadap Nikomas. Kebanyakan buruh tampaknya paham akan rangkaian kejadian ini.

Pertanyaannya, apakah jam molor masih terjadi? Pemimpin serikat buruh dan buruh yang sudah bekerja cukup lama di Nikomas menyatakan bahwa jam molor memang jauh berkurang. Namun ada banyak kejadian di mana jam kerja menjadi lebih panjang dari ketentuan dan tidak dihitung sebagai lembur. Jam molor dilaporkan terjadi pada buruh non-shift, dan pada *production line* yang memproduksi sepatu selain Nike (Adidas, Puma, Asic). Jam molor bisa berlangsung hingga setengah jam. Artinya, buruh baru bisa meninggalkan pabrik sekitar tiga puluh menit lebih lambat dari semestinya. Peristiwa semacam ini tidak akan tercatat karena pencatatan jam kerja dimanipulasi. Buruh diperintahkan oleh pengawasnya

untuk melakukan cek kartu absen (menandakan hari itu dia sudah berhenti bekerja), lalu kembali melanjutkan kerja, bukannya pulang ke rumah. Cek absen bisa dilakukan oleh buruh, bisa pula oleh pengawasnya. Artinya, kartu absen tidak berada di tangan buruh, melainkan di tangan pengawasnya.

Jumlah hari kerja perminggu bisa berbeda-beda pada berbagai *production line*. Kebanyakan produksi Adidas menerapkan enam hari kerja per minggu. *Production line* selebihnya menerapkan lima hari per minggu. Tapi buruhnya mungkin saja sewaktu-waktu dihimbau untuk mengambil lembur (yang dibayar) setengah hari kerja pada hari Sabtu. Bukan lembur wajib, tapi seseorang yang tidak muncul pada hari Sabtu akan kena marah supervisor ketika Senin muncul di pabrik. Malah boleh jadi dia kena marah teman-teman sekerjanya, karena kekurangan tenaga pada hari Sabtu pastilah akan menyulitkan pencapaian target produksi. Salah seorang pengurus serikat menggarisbawahi soal yang lain. Banyak buruh sebenarnya bukan dipaksa perusahaan mengambil lembur. Melainkan memaksa dirinya sendiri untuk lembur. Dengan senang hati mengambil lembur sebanyak-banyaknya, untuk mendapat uang tambahan.

Indikasi Pencurian Upah. Menyangkut tingkat upah, Nikomas membayarkan upah pokok sekurang-kurangnya senilai upah minimum. Terlalu sukar bagi perusahaan sebesar Nikomas untuk menghindar dari pengawasan Dinas Tenaga Kerja Serang. Masalahnya yang banyak dikeluhkan adalah rendahnya tunjangan masa kerja dan tunjangan jabatan. Perbedaan masa kerja tidak memberikan banyak perbedaan terhadap pendapatan. Demikian rendahnya tunjangan jabatan, salah seorang operator mengatakan bahwa promosi jabatan tidak menarik. Tanggungjawab akan lebih besar, apalagi jika ada tekanan target produksi, sementara besar tunjangan hanya Rp200 ribu rupiah.

Meskipun upah dibayarkan penuh, target produksi mungkin dinaikkan. Pengawas mendapat bonus Rp 200-300 ribu jika target tercapai. Jika tidak, bonus merosot hanya Rp 50 ribu. Sementara itu, jika target produksi naik, kemungkinan kesalahan kerja menjadi lebih besar. Akibat banyak kesalahan kerja, banyak bahan baku terbuang dan tidak bisa digunakan. Jika bagian *emboss* mengalami kekurangan bahan baku, mereka terpaksa membelinya (dari kantung sendiri) ke bagian lain. Harga lembaran bahan baku (kulit) tersebut adalah Rp 30 ribu. Cerita yang serupa terjadi di bagian *sewing*. Mereka mendapat pasokan jarum jahit untuk satu bulan. Jika jarum habis sebelum satu bulan, mereka harus membelinya dari bagian pengadaan.

Soal lain yang diceritakan para buruh adalah cuti tahunan. Pada akhir tahun, sisa cuti dianggap tidak berlaku. Tidak diperhitungkan untuk tahun berikutnya. Sekali lagi data dimanipulasi. Buruh yang bekerja dianggap mengambil cuti. Masuk kerja tapi tidak dibolehkan mengisi absen. Ini terjadi di semua lini produksi/brand. Dilaporkan bahwa pada 26 Februari 2013, karena order turun, buruh di bagian *assembling* Adidas (gedung 1,2,3,4,5 dan 7) diliburkan selama tiga sampai enam hari kerja. Namun pada saat yang sama cuti tahunan mereka pun dipotong. Sekali lagi, meskipun upah dibayar penuh, jam kerja dan hari kerja mungkin menjadi lebih panjang tatkala buruh kehilangan hari liburnya. Tak lain tak bukan ini merupakan pencurian upah.

Bertahan hidup dengan upah rendah. Dengan upah pokok yang kurang lebih setara dengan upah minimum, buruh harus terus berpikir untuk menghemat pengeluaran. Belum lagi bila mereka mempunyai tanggungan. Lazimnya, banyak buruh lajang memikul tanggungjawab untuk secara finansial membantu keluarga di kampung halaman. Buruh sebenarnya bisa menghemat uang cukup banyak jika mereka makan di kantin pabrik. Namun, seperti halnya dengan yang terjadi Cakung, makan siang kantin pabrik sering tidak layak atau tidak cukup. Terpaksa buruh membelanjakan uang untuk makan siang. Cara paling lazim untuk berhemat adalah dengan hidup sederhana, tidak tergoda berbelanja berlebihan, dan memotong pengeluaran makan. Beberapa di antara mereka sengaja berpuasa satu-dua hari seminggu (dan tetap bekerja delapan jam). Dalam pertemuan-pertemuan diskusi buruh sering mengatakan, dia mencari tambahan penghasilan di luar jam kerja dengan berjualan barang-barang seperti tas, baju, dan celana. Sasaran pembelinya adalah sesama buruh Nikomas. Karena upah rendah, mereka bermata pencaharian ganda atau memperpanjang jam kerja.

B. Dipecat Gara-gara Menuntut Perbaikan Upah: Studi Kasus 1300 Buruh di PT. Panarub Dwikarya Benoa Tanggerang

Lagi-lagi Panarub. Kasus pelanggaran hak-hak perburuhan lagi-lagi terjadi di Panarub Group, pabrik sepatu yang membawahi tiga perusahaan: Panarub Industry, Panarub Dwikarya Cikupa, dan Panarub Dwikarya Benoa. Pada April 2001, Ngadinah, buruh perempuan di PT Panarub Inti, dalam wawancara untuk stasiun televisi SCTV, membeberkan kondisi kerja buruk di perusahaan tempatnya bekerja. Setelahnya, Ngadinah dilaporkan ke polisi dengan tuduhan melakukan perbuatan tidak menyenangkan dan menghasut. Sama sekali bukan kebetulan bila PT Panarub membidik Ngadinah. Dia aktif di serikat buruh. Sebelumnya, pada 2000, Ngadinah ikut mengorganisasikan mogok kerja empat hari untuk menuntut pelaksanaan Keputusan Nomor 150 Tahun 2000, yang mengatur tentang penyelesaian PHK, pesangon, dan masa kerja. Selain itu, buruh-buruh menuntut kebebasan berserikat, cuti haid, dan kenaikan uang makan.

Segera sesudah diperiksa polisi, sejak hari itu juga Ngadinah ditahan di Lembaga Pemasyarakatan Wanita Tangerang selama 29 hari. Berkat campur tangan nama-nama besar di bidang hak asasi manusia seperti Munir dan Sony Keraf (ketika itu adalah Menteri Lingkungan Hidup), penahanan Ngadinah ditangguhkan. Dalam persidangan di pengadilan, Ngadinah dinyatakan bebas. Lantas pada akhir 2005, 33 orang pengurus serikat buruh dipecat ilegal sesudah mogok kerja satu hari untuk menuntut kenaikan upah. Komisi Hak Asasi Manusia menyebut bahwa PHK tersebut melanggar Undang-undang ketenagakerjaan maupun Undang-undang Hak Asasi Manusia.

Panarub Group memproduksi sepatu Specs untuk pasar dalam negeri dan memasok Adidas, Mizuno, dan Reebok (masing-masing sejak 1988, 2009, 2010). Cikal bakal kelompok usaha ini adalah PT Pan Asia Rubber, perusahaan rubber sponge dan sandal yang didirikan pada tahun 1968 oleh Lucas Sasmito. Bekas pedagang sepatu ini yang beralih menjadi industrialis berkat insentif pajak dari pemerintah, yang saat itu tengah mendorong industri manufaktur dalam negeri. Kemudian perusahaan tersebut berubah nama menjadi PT Panarub Industry. Lucas Sasmito mundur dari perusahaan pada 1985. Saat ini Panarub Industry dikendalikan oleh anaknya, Hendrik Sasmito.

Cukup banyak indikasi bahwa Hendrik Sasmito, President Commisioner PT Panarub Industry, adalah pengusaha berpengaruh. Pada 27 Maret 2006, PT Panarub Industry menjadi tuan rumah Pertemuan dengan Para Pelaku Usaha Persepatuan Internasional di Indonesia. Perhelatan ini dibuka oleh Presiden Soesilo Bambang Yudhoyono, dihadiri Menteri Perindustrian, Menteri Tenaga Kerja, Gubernur Banten, dan banyak pejabat tinggi. Hendrik Sasmito adalah anggota Steering Committee of Indonesia Footwear Association (2012-2015) sekaligus anggota Dewan Penasihat Asosiasi Pengusaha Indonesia.

Pada 2012 jumlah buruh yang bekerja di PT Panarub Dwikarya Benoa (PDB), Tangerang, sebanyak 2560 orang (2060 operator dan kurang lebih 500 orang staf manajemen dan administrasi). Kasus besar yang sekarang berlangsung di PDB adalah pemecatan terhadap 1300 orang buruh lantaran menuntut perbaikan upah.

Sebagaimana tampak pada uraian di bawah ini, ada dua hal yang segera tampak pada kasus PDB.

Pertama, Panarub menggambarkan dirinya dengan *motto to be the best manufacturer for the leading sport brand in the world*. Namun, kasus ini ibarat glossary pelanggaran hak-hak perburuhan. Selain pencurian upah dan PHK sewenang-wenang masih ada pelanggran lainnya, termasuk tindakan penghukuman yang tidak masuk akal dan merendahkan martabat buruh. Kedua, kasus ini sekaligus mendemonstrasikan kemampuan PDB untuk menggunakan pengaruhnya untuk menekan buruh. Dari menggerakkan preman dan pemimpin komunitas setempat, berkoordinasi dengan perusahaan-perusahaan lain, merekayasa pembentukan serikat boneka, hingga memanipulasi fakta guna membentuk pendapat yang mendiskreditkan buruh.

Kondisi kerja buruk. PHK masal ilegal terhadap buruh PDB pada Agustus 2012 tak lain merupakan tindakan balasan terhadap mogok kerja yang dilakukan pada tanggal 12-19 April 2012. Namun jauh sebelum itu pun buruh-buruh mengalami kondisi kerja yang buruk. Terikat kontrak dengan Adidas, PDB memang dikabarkan tidak mempekerjakan buruh kontrak. Semua orang adalah bekerja dengan status tetap. Namun, status buruh tetap tidak menjamin bahwa buruh diperlakukan dengan baik. Manajemen PDB menerapkan *line system* atau *one-piece flow*, bentuk lain dari *line manufacturing*, untuk mengurangi *waste* dan memaksimalkan produksi. Bagi buruh, semua istilah teknis manajemen tersebut hanya bermakna pengawasan dan jam kerja yang semakin ketat dan penambahan beban kerja. Tidak mengherankan bila pada pemogokan April 2012, buruh menyebut kondisi ini sebagai kerja paksa.

Di bagian Sewing untuk produksi Adidas, misalnya, jumlah tenaga operator dikurangi dari 170 menjadi 156 orang. Namun target produksi tidak berkurang, yakni 140-150 pasang sepatu per jam. Dengan sistem kerja baru dan target produksi yang tinggi, jam kerja menjadi lebih panjang. Buruh sukar meninggalkan pekerjaan barang sejenak (untuk minum, pergi ke toilet, maupun menjalankan ibadah). Agar target selalu tercapai, buruh harus mengikuti *briefing* 10-15 menit sebelum jam masuk kerja, dan 10-20 menit sesudah jam kerja. Waktu kerja tambahan ini tidak diperhitungkan sebagai lembur. Jika pun buruh diminta untuk kerja lembur, jumlah jam lembur selalu lebih kecil dari kenyataannya. Jika target produksi tidak tercapai, supervisor akan marah sambil membanting-banting barang dan dari mulutnya terucap kata-kata kasar yang menghinakan buruh. Sebenarnya perlakuan buruk semacam juga terjadi pada buruh yang bekerja di bagian manajemen (staf, unit head, section head). Jika target produksi tidak tercapai staf bagian manajemen harus mengikuti 1-2 jam rapat. Izin cuti sukar diperoleh, dengan alasan tidak ada tenaga kerja pengganti. Karena target produksi yang tinggi, buruh tidak diharapkan untuk mengambil cuti, karena itu akan menambah beban sesama buruh lain di regu kerjanya. Izin untuk cuti tetap sukar diperoleh, pun pada situasi darurat. Dalam diskusi dengan buruh PDB, 13 Juni 2013, terungkap cerita tentang seorang buruh perempuan yang tidak diberi izin cuti, sementara suaminya sedang dirawat di rumah sakit. Ada pula buruh lain yang tidak diberi cuti untuk menengok ibunya yang sakit. Izin cuti tetap tidak diberikan bahkan pada waktu ibunya meninggal

dunia. Manajer PDB tetap memerintahkan buruh itu untuk bekerja, dan mengatakan "sudah kirim *aja* uangnya, orang sudah meninggal *kok*, dan *gak* akan bisa hidup lagi."

Pencurian Upah dan Pemberangusan Serikat. Selama bertahun-tahun manajemen selalu membayar upah di bawah ketentuan upah minimum. Jika upah minimum naik, PDB selalu meminta penangguhan. Pola ini berulang pada 2012.

Pada 4 Januari 2012 Gubernur Banten mengeluarkan keputusan tentang Upah Minimum Sektoral untuk Kota dan Kabupaten Tangerang (No.561/Kep-2-huk/2012). Untuk sektor Tekstil, Sandang, dan Kulit; upah minimum ditetapkan sebesar Rp 1.682.065. Segeralah manajemen meminta persetujuan dari perwakilan buruh, yakni Serikat Pekerja Nasional PT PDB, dan mengirimkan surat permohonan penangguhan upah kepada pemerintah pada tanggal 10 Januari 2012. Proses ini tidak diketahui buruh pada umumnya dan di dalamnya terdapat beberapa cacat prosedur. Pertama, kepengurusan SPN PT PDB sebenarnya sudah berakhir pada November 2011. Kedua, menyangkut soal keterwakilan. SPN hanya memiliki 300 anggota (dari lebih dari 2000 buruh PDB).

Pada 7-8 Februari 2012 diselenggarakan pertemuan antara manajemen dengan sekitar 50 orang perwakilan buruh untuk membicarakan penerapan UMK/UMSK. Buruh mendesak agar upah minimum diberlakukan. Perusahaan menjawab bahwa upah minimum sektoral tidak akan diberlakukan. Padahal, dari investigasi yang dilakukan GSBI diketahui bahwa permohonan penangguhan ini baru disetujui pemerintah pada Maret 2012. Karena itu, buruh merasa bahwa pertemuan (7-8 April 2012) hanyalah untuk membodoh-bodohi buruh. Fakta ini yang kemudian mendasari tuntutan buruh, pada demonstrasi April 2012. Demonstrasi tersebut menuntut perusahaan membayarkan kekurangan pembayaran upah selama tiga bulan (Januari-Februari-Maret 2012).

Kondisi kerja buruk di tempat kerja ditambah upah yang tidak kunjung naik adalah sumber kekecewaan besar, yang mendorong Kokom Komalawati dan kawan-kawan untuk mendirikan serikat buruh baru: Serikat Buruh Garment, Tektil, dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen (SBGTS-GSBI) PT PDB. Sebelum itu di perusahaan ini sudah ada dua serikat (yakni SPN dan SPSI). Sebagaimana dialami Kokom dan kawan-kawan, mendirikan serikat baru adalah tidak mudah. Begitu terdengar kabar bahwa beberapa buruh hendak mendirikan serikat manajemen segera bertindak untuk mencegahnya.

Pada 10 Februari 2012 dihubungi Guan An (bagian Produksi) untuk bertemu dengan manajemen yang diwakili seorang bernama Bernard. Pada pertemuan tersebut manajemen menawarkan jabatan yang lebih baik. Syaratnya, Kokom Komalawati membatalkan rencana mendirikan serikat baru. Bernard adalah bekas orang bagian Human Resources yang kemudian menjadi Hakim Adhoc di Mahkamah Agung, sejak 6 Maret 2006. Bernard menyarankan Kokom Komalawati untuk bergabung saja dengan serikat yang sudah ada. Mengapa demikian? Jawaban dari Bernard adalah: karena GSBI adalah serikat yang berpolitik!

Pada minggu-minggu itu Kokom Komalawati dan kawan-kawan terus mela-kukan rapat untuk mempersiapkan pembentukan SBGTS-GSBI. Dan pada kurun waktu yang sama, manajemen menggunakan berbagai cara untuk mencegah pembentukan serikat baru tersebut. Tanggal 22 Februari 2012 Kokom Komalawati kembali dihubungi; dibujuk untuk menjadi pengurus di serikat yang sudah ada. Kokom menolak tawaran tersebut.

Setelah gagal membujuk Kokom Komalawati, pada 23 Februari 2012 manajemen mengambil langkah lebih keras. Tiga orang yang diketahui terlibat dalam pembentukan serikat baru, yakni: Harta, Muhammad Dedi Sutomo, dan Frengko; dipanggil. Edy Suryono dari bagian Human Resources memberitahukan bahwa ketiganya dipecat dengan alasan efisiensi. Ketiganya menolak PHK tersebut.

Sore hari itu juga, pukul 19.00, sepulang dari kerja para buruh berkumpul di Sumur Pacing dan mendeklarasikan SBGTS-GSBI PT PDB. Deklarasi pembentukan serikat ditandatangani dua belas orang. Mereka adalah: Djamal Fikri, Muhammad Dedi Sutomo, Frengko, Aan Kurniawan, Sukron, Koharudin, Rukmana, Moch. Rifan, Saeful Bahri, Kokom Komalawati, Harta, dan Nana Supriatna. Keesokan harinya, 24 Februari 2012 pukul 07.00, Kokom Komalawati mewakili pimpinan SBGTS- GSBI PT PDB menyerahkan surat pemberitahuan pendirian serikat baru tersebut kepada pihak manajemen, yang diwakili Edy Suryono. Selebaran dibagikan kepada para buruh untuk mengabarkan pembentukan serikat baru ini. Baru pada 14 Maret 2012, serikat ini secara resmi tercatat di Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang.

Apa tanggapan manajemen? Sejak 24 Februari 2012 manajemen melancarkan tekanan terhadap para deklarator dan pengurus SBGTS-GSBI PT PDB. Tanggal 24 Februari 2012, manajemen memanggil para deklarator SBGTS-GSBI PT PDB satu per satu. Semua diminta menandatangani surat pemecatan (dengan alasan efisiensi). Sebagian besar menolak, dan karena itu dijatuhi hukuman skorsing. Selanjutnya, persoalan ini diselesaikan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja kota Tangerang. Lebih buruk lagi, di tingkat pabrik manajemen berupaya memecah belah buruh melalui intimidasi, dengan mendiskreditkan SBGTS-GSBI PT PDB dan menunjukkan sikap pilih kasih terhadap serikat lainnya. Tekanan untuk pengurus serikat, untuk mengundurkan diri dari pekerjaan, ada kalanya dilakukan secara tidak langsung, melainkan melalui keluarga/kerabat buruh bersangkutan.[26]

Pengurus SBGTS ditekan untuk berhenti bekerja. PT PDB juga berlaku diskriminatif terhadap SBGTS, dengan tidak memberikan izin kepada buruh untuk mengikuti kegiatan serikat, tidak menyediakan fasilitas kantor untuk serikat, dan menahan uang iuran anggota serikat (yang dipotong dari upah bulanan).

26 Menanggapi rangkaian pemanggilan terhadap pengurusnya, pada 24 Februari2012 SBGTS-GSBI PT PDB mengirimkan surat protes kepada pimpinan perusahaan. Surat lainnya, dialamatkan kepada Edy Suryono (Manajer HRD PT Panarub Dwikarya), memprotes tindak pemaksaan untuk bergabung dengan SPN.

Daftar Peristiwa Pemberangusan serikat:

22 Maret 2012.

- Guan An (manajemen) berkata kepada Djamaludin (pengurus serikat), "Jangan ikut-ikutan organisasi Kokom. Kalau bukan Lu, gua (sudah) PHK."
- Wiwi (supervisor di Cell 1A, Sewing) membagikan formulir pendaftaran SPN kepada para buruh dan mengatakan, "Kamu harus isi karena SPN sudah memperjuangkan gaji. Jadi kamu harus tahu terimakasih dan jadi anggota SPN."
- Harnoko (staf produksi) membujuk pengurus SBGTS untuk mendaftar menjadi anggota SPN.
- Andi Pujianto (Section Head bagian Supporting) pada saat *briefing* mengatakan, "Semua bagian *supporting* harus mengisi formulir SPN. Kalau tidak, akan dipanggil."

29 Maret 2012.

- Saanih (supervisor di cell 1B, Sewing) membentak dan memarahi Jumaidah, yang menolak mengisi formulir.
- Susanto (manajer, stockfitting) membujuk Yunani agar mengisi formulir, tujuannya agar buruh lain ikut mendaftar pula.
- Tono (supervisor, cell 3) mengumumkan pada saat *briefing*, "Saya mendapat perintah dari Bapak Guan An (manajer produksi), semua karyawan PT Panarub Dwikarya harus menjadi anggota SPN.

30 Maret 2012.

- Manajemen melalui Edy Suryono dengan tawaran uang membujuk Djamal Fikri untuk mengundurkkan diri. Pada hari yang sama manajemen mengatakan bahwa, sementara proses mediasi tengah berlangsung, perusahaan tidak bisa menerima kehadiran Kokom Komalawati di tempat kerja.

2 April 2012.

- Maftuhi (supervisor, Cell 8 Assembly) pada saat *briefing* memerintahkan buruh untuk bergabung dengan SPN (yang disebut sebagai serikat yang jelas) dan dilarang ikut-ikutan organisasi yang tidak jelas dan tidak bertanggung jawab. Ancaman sama diulangi pada 5 April 2012.
- Siti (supervisor, cell 3 Sewing) memarahi semua operator karena semua mereka tidak bersedia mengisi formulir pendaftaran SPN.

Mogok Kerja 12-19 Juli 2012.

Pada 27 Februari 2012 SBGT-GSBI PDB mengirim surat resmi kepada manajemen, karena perusahaan tidak membayarkan upah sesuai UMSK 2012. Tindakan perusahaan tersebut melawan Keputusan Gubernur (No. 561/Kep 2-Huk/2012). Jika surat pertama sifatnya meminta penjelasan; surat berikutnya yang bertanggal

11 Mei 2012 menuntut PDB agar membayarkan kekurangan pembayaran upah selama tiga bulan (Januari-Maret 2012) kepada setiap buruh sebesar Rp 607.000 (enam ratus tujuh ribu rupiah).

Tabel 11:
Pencurian upah selama tiga bulan (Januari-Maret 2012).

Bulan	UMSK (Rp.)	Upah (Rp.)	Pencurian Upah (Rp.)
Januari 2012	1.682.065	1.381.000	301.065
Februari 2012	1.682.065	1.529.150	152.915
Maret 2012	1.682.065	1.529.150	152.915
Jumlah			606.895

Hingga awal Juli 2012 SBGTS beberapa kali mengajukan pertemuan bipartit dengan perusahaan guna memperbaiki keadaan di tempat kerja. Kedua belah pihak setuju untuk berunding pada 12 Juli 2012, namun perundingan ini pun gagal. Secara sepihak perusahaan membatalkan pertemuan. Berikut adalah kronologi pemogokan Juli 2012.

Kamis, 12 Juli 2012.

Pimpinan SBGTS-GSBI PT PDB yakni Lina Aprilianti (wakil ketua) dan Ayunda Muslimah (wakil sekretaris) menemui pihak manajemen yakni Edy Suryono dan Gogit untuk menanyakan kesediaan manajemen untuk berunding. Perusahaan dengan alasan yang tidak diketahui menyatakan tidak bersedia berunding. Sekitar jam 08.00 terjadi keributan di bagian produksi. Proses produksi terhenti karena para buruh berhenti bekerja dan berkumpul di lapangan. Pada hari itu pihak manajemen mengedarkan selebaran yang menyatakan bahwa mogok kerja tersebut adalah ilegal. SBGTS-GSBI PT PDB menanggapinya dengan mengirim surat pemberitahuan mogok kepada manajemen dan salinannya diteruskan ke Kapolsek, Waliota, DPRD, dan Dinas Tenaga Kerja. Hingga sore hari tidak ada perundingan antara buruh dengan manajemen. Buruh memutuskan untuk melanjutkan pemogokan pada hari berikutnya.

Jumat, 13 Juli 2012.

Pemogokan berlanjut. Dilaporkan dua orang buruh, Sugianto dan Rivan, mendapat ancaman dari Guan An (Manager Produksi), "Awas lu, liatin aja di luar." Sesudah beberapa penundaan, pukul 13.25 diadakan pembicaraan tiga pihak perundingan antara buruh, manajemen, dan Dinas Tenaga Kerja. Perundingan ini pun macet dan tidak menghasilkan kesepakatan. Pada saat perundingan dimulai kembali, pukul 16.00, Polisi memasuki kawasan pabrik dan menyemprotkan gas air mata ke massa demonstran. Perundingan dibatalkan. Polisi membubarkan massa secara paksa pada pukul 21.00.

Senin,16 Juli 2012.

SBGTS-GSBI PT PDB kembali mengirimkan surat pemberitahuan untuk melakukan mogok kerja dan menyampaikan pendapat di muka umum. Manajemen menempatkan preman di setiap titik masuk ke pabrik. Perundingan, yang dimulai pukul 13.00, kembali tidak menghasilkan kesepakatan. Massa menduduki pabrik, bermalam di pabrik.

Selasa, 17 Juli 2012.

Pada pagi hari, buruh ke berdatangan ke pabrik dipaksa berkumpul di area parkir dan dipaksa masuk kerja. Perusahaan menempelkan selebaran berisi himbauan agar buruh masuk kerja, memperkuat pengamanan dengan mendatangkan pengamanan dari dua pabrik lain (Panarub Industry dan Panarub Dwikarya Cikupa), dan menggalang massa preman untuk dibenturkan dengan massa buruh. Kekerasan mencapai puncaknya pada hari ini. Dilaporkan 12 orang anggota SBGTS GSBI mengalami luka-luka akibat dipukuli aparat dan preman bayaran.

Rabu, 18 Juli 2012.

Sebagaimana hari sebelumnya, orang-orang perusahaan melancarkan intimidasi. Perusahaan menolak berunding. Siang itu pengurus serikat mendatangi kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang, yang menyatakan tidak bisa memfasilitasi perundingan dengan pihak perusahaan. Sore harinya, manajemen kembali mengeluarkan selebaran, barang siapa yang hingga pukul 16.00 tidak masuk kerja akan dianggap berhenti bekerja.

Kamis, 19 Juli 2012.

Buruh yang berdatangan ke pabrik dikumpulkan manajemen di tempat parkir, dijemur di bawah matahari, dimarahi-marahi, disuruh masuk mobil jemputan, dan diminta menulis dan menandatangani tiga surat pernyataan. Pertama, tidak akan mengikuri demonstrasi. Kedua, menyatakan keluar dari SBGTS-GSBI PT PDB, dan Ketiga, mengundurkan diri dari perusahaan. Contoh surat sudah disediakan perusahaan, sehingga buruh hanya perlu menyalin ulang saja. Pada sore hari, sekitar pukul 16.00, manajemen mengeluarkan pengumuman: buruh yang mogok dianggap mengundurkan diri karena lima hari tidak masuk kerja.

Jumat, 20 Juli 2012.

Massa berkumpul di suatu tempat bernama Mitra10 karena preman berkeliaran di mana-mana. Manajemen melalui kepala-kepala produksi mengirim pesan singkat (sms), bahwa buruh yang mogok dianggap mengundurkan diri. Manajemen kemudian mengumumkan bahwa semua buruh diharuskan keluar dari SBGTS-GSBI dan SPN, dan bergabung dengan serikat yang baru dibentuk, yakni Serikat Pekerja Independen. Preman berada di jalan-jalan sekitar pabrik dan merampas kartu identitas dari buruh.

Buruh yang berdatangan ke pabrik dilarang masuk tempat kerja dan dikumpulkan di tempat parkir. Di depan buruh-buruh itu, Edy Suryono (HRD) mengatakan: Kalian tidak tahu diri, tidak punya otak, mengaku Islam pakai jilbab tapi tidak tahu malu."

Senin, 23 Juli 2012.

Mereka yang ikut mogok dilarang masuk tempat kerja dan dikumpulkan di tempat parkir. Para atasan meminta buruh menyerahkan kartu identitas dan meminta nomor telepon. Dikatakan bahwa buruh yang mengikuti mogok dan demonstrasi tidak akan diterima bekerja di pabrik. Manajer HRD berpidato bahwa "Semua buruh yang ikut aksi sudah ter-PHK, dan mereka yang mau bekerja datang saja sendiri-sendiri."Pada hari yang sama perusahaan menarik jaminan kesehatan bagi buruh dan keluarganya yang sakit dan tidak memberikan cuti hamil bagi buruh yang hamil.

Selasa, 26 Juli 2012.

Perusahaan menghubungi buruh melalui telepon, atau dijemput preman di kamar kontraknya, atau dihubungi ketua RT/RW. Semua diminta untuk datang ke pabrik. Sekitar 150 orang yang berkumpul di pabrik. Edy Suryono meminta buruh yang datang untuk menandatangani surat pengunduran diri. Mereka yang menandatangani surat pengunduran diri tersebut akan mendapat tunjangan hari raya, kekurangan pembayaran upah (Janauri-Maret 2012), dan sisa gaji. Enam orang menandatangai surat ini.

Kamis, 30 Juli 2012.

SBGTS-GSBI menerima surat panggilan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang, untuk menjalani proses mediasi dengan perusahaan. Mediasi tidak terjadi, perusahaan tidak muncul di pertemuan.

Hingga akhir Juli 2012, manajemen menghentikan pembayaran upah untuk dan mencabut fasilitas jaminan kesehatan untuk 1300 buruh yang mogok. Cuti hamil tidak berlaku. Perusahaan beroperasi dengan mengerahkan buruh dari PT Panarub Dwikarya Cikupa.

Dipaksa menerima pesangon. PT Panarub Dwikarya memecat 1300 buruh. Tepatnya, menyingkirkan dari pabrik buruh-buruh yang menuntut haknya, kemudian menggantikannya dengan yang baru. Mereka yang masih bekerja di perusahaan, dihina dan dipermalukan, disuruh berlari memutari gedung produksi, mengangkat surat pernyataan dibuat di bawah paksaan, sambil meneriakan "saya tidak akan mogok lagi". Perusahaan menggunakan segala cara untuk membujuk, mendorong, memojokkan, dan memaksa buruh untuk menyetujui PHK tersebut dan menerima pesangon. Perkembangan kasus sesudah Juli 2012 menunjukkan cara-cara kotor yang ditempuh perusahaan agar PHK tersebut menjadi absah.

Pada awal Agustus 2012, Perusahaan menyebarkan pengumuman ke pemukiman buruh. Pengumuman tersebut mengatakan, mereka akan membayar kompensasi sebesar dua kali upah bulanan. Melalui *production supervisor/section leaders*, perusahaan memanggil para buruh melalui pesan singkat untuk datang ke pabrik. Bukan untuk bekerja, melainkan untuk menandatangai surat persetujuan menerima PHK. Orang-orang perusahaan bahkan mendatangi buruh di rumah kontrakan, membujuk buruh untuk menerima pesangon (yang berarti menerima PHK). Manajer HRD Edy Suryono bahkan datang untuk meminta bantuan pengurus masjid An-Nazom agar ikut membantu membujuk buruh (warga kampung Pabuaran) untuk menerima pesangon (14 Agustus 2012). Pada kesempatan itu Edy Suryono membawa sogokan murahan berupa bingkisan mie instan.

Karena cara membujuk tidak sepenuhnya berhasil, perusahaan menggunakan cara paksa. Yakni dengan secara sepihak mentransfer upah dan tunjangan hari raya ke rekening para buruh. Cara ini menimbulkan komplikasi tersendiri. Pada banyak kejadian uang transfer tersebut tetap tidak bisa dicairkan. Banyak buruh berhutang kepada Bank Mandiri, sehingga rekeningnya diblokir. Paham bahwa banyak buruh berhutang kepada lintah darat, maka perusahaan menggunakan tangan para lintah darat untuk menekan buruh agar mau menerima pesangon dan berhenti bekerja. Kalau buruh tidak bisa dibujuk dan ditekan, maka yang ditekan adalah anggota keluarganya.

Kejadian penekanan terhadap keluarga dialama Rivan. Agar Rivan aktivis SBGTS-GSBI bersedia menerima pesangon, perusahaan menekan Arsa, ayah Rivan yang bekerja sebagai supir di PT PDB. Anak ikut mogok, ayah yang dihukum. Pengalaman serupa dialami Sugianto. Perusahaan menekan melalui istri dan kerabatnya (yang bekerja di PT Panarub Dwikarya Cikupa). Sugianto terpaksa menerima pesangon, jika tidak maka kerabatnya terancam kehilangan pekerjaan. Hal yang cukup mencengangkan adalah kemampuan PDB untuk berkoordinasi dengan perusahaan manufatur sepatu di sekitar Tangerang. Beberapa buruh yang sudah kehilangan pekerjaan, lalu melamar di perusahaan lain, dipaksa untuk terlebih dahulu menerima pesangon sebelum diterima di tempat kerja yang baru.

Bulan Agustus 2012 ditandai dengan gelombang penyingkiran terhadap buruh-buruh yang penuntut. Untuk digantikan dengan yang baru. Hal ini terbukti pada tanggal 27 Agustus 2012 ketika perusahaan menyebarkan pengumuman lowongan kerja di PT PDB.

Omih bin Saanen. Di tengah perselisihan perburuhan di PT PDB yang belum kunjung terselesaikan, muncul kasus Omih bin Saanen (perempuan, 28 tahun). Sungguh masuk akal jika perempuan ini memutuskan untuk bergabung dalam serikat, dan terlibat mogok dan demonstrasi. Omih jengkel dengan kondisi di tempat kerjanya. Pada 2010 dia meminta cuti untuk merawat anaknya yang sakit. Junari, atasannya di Cell 4, menolak memberian izin cuti, dengan mengatakan, “Alasannya terus-terusan anak sakit.” Izin cuti tidak diberikan sekalipun Omih sudah melampirkan surat keterangan dokter. Tetap tidak diberikan bahkan hingga anaknya meninggal dunia.

Karena kekesalan yang memuncak pada 14 September 2012 sekitar pukul 18.00 Omih mengirimkan pesan singkat melalui telepon genggamnya kepada lima kawan yang masih bekerja di perusahaan, serta HRD Edy Suryono dan Manajer Produksi Guan An. Isinya, "Hati-hati untuk yang di dalam PDK, malam ini sedang dirakit bom untuk meledakkan PDK esok hari."

Belakangan Omih menjelaskan bahwa itu hanya tindakan spontan, karena kemarahan pada pihak manajemen. Omih tidak menduga bahwa tindakannya akan berakibat panjang. Polisi mengirim petugas untuk menemukannya. Tanggal 30 September 2012 polisi menahan Omih dengan tuduhan melakukan tindakan teror dan pengancaman. Untuk kepentingan penyidikan Omih ditahan selama 20 hari di penjara.

Perlawanan. SBGTS-GSBI beberapa kali berkirim surat kepada perusahaan untuk melakukan pembicaraan bipartit. Baik perundingan bipartit maupun tripartit, ditengahi dinas tenaga kerja setempat. Namun tidak membuahkan hasil. SBGTS GSBI pun beberapa kali melayangkan surat berisi kecaman terhadap tindakan kotor yang dilakukan perusahaan untuk mengintimidasi buruh.

Sesudah aksi sepanjang Juli 2012, pada 11 September SBGTS GSBI mengorganisir rally dan demonstrasi damai di depan pabrik yang diikuti oleh sekitar 800 buruh. Pihak perusahaan mengimbangi demonstrasi ini dengan demonstrasi tandingan di halaman dalam pabrik. Dilaporkan pada hari itu Edy Suryono membuat pidato yang sangat melecehkan perempuan. Pada beberapa kali demonstrasi di depan pabrik sepanjang September 2012, buruh senantiasa dihadapkan pada demonstrasi tandingan yang diorganisir pabrik yang melibatkan preman. SBGTS GSBI sudah melapor ke kantor polisi setempat untuk mengadukan pemberangusan serikat. Sampai sekarang polisi tidak melakuan penyelidikan yang berarti.

Perundingan selama enam bulan melalui Pusat Mediasi Nasional dinilai gagal menghasilkan keputusan yang bisa diterima SBGTS GSBI. Perusahaan tetap pada pendirian untuk memecat seluruh 1300 buruh dengan kompensasi sesuai keinginan perusahaan. Sementara SBGTS GSBI berkehendak bahwa buruh yang masih ingin bekerja harus dipekerjakan kembali; dan yang ingin mengundurkan diri harus mendapat kompensasi (yang besarnya sesuai perhitungan peraturan perundangan).

GSBI membawa kasus ini ke Departemen Tenaga Kerja, Dewan Perwakilan Rakyat, dan Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM). Lembaga yang terakhir ini pada 19 September 2012 memperingatkan PDB bahwa karena sengketa ketenagakerjaan masih berlangsung (di Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang), maka PDB harus tetap membayarkan upah buruh. Selain itu Komnas HAM mendesak PDB untuk menghentikan segala tindakan intimidasi terhadap buruh.[27] Beberapa cara lain yang sudah ditempuh adalah dengan menyampaikan persoalan ini ke perwakilan Adidas dan Kedutaan Besar Jerman di Indonesia.

27 Surat dari Komnasham kepada Direktur Utama PT Panarub Dwi Karya, tanggal 19 September 2012.

Kasus besar ini jelas telah menarik perhatian dari Adidas. Dalam pernyataan pers tanggal 24 Oktober 2013 perusahaan sepatu ini produsen sepatu ini menyatakan tidak akan mengizinkan PT Panarub Dwikarya Benoa untuk memproduksi sepatu mereka di Indonesia, selama perusahaan ini tidak menyelesaikan konflik dengan para buruhnya.

5. Simpulan

Praktik upah rendah masih terjadi. Pencurian upah dengan berbagai cara tetap terjadi. Meskipun tingkat upah mencapai atau setara upah minimum, namun pencurian upah lazim terjadi melalui perpanjangan jam kerja (jam molor) dan penambahan target kerja. Kondisi ini diperburuk lagi karena buruh harus mengeluarkan biaya tambahan untuk diterima bekerja, karena perusahaan mengeksternalisasikan biaya rekrutmen. Dalam kasus Nikomas, praktik tersebut berjalan dalam bentuk Mafia Lamaran.

Sementara itu, penetapan upah minimum tidak banyak menolong kondisi upah. Karena banyaknya celah yang dapat dimanfaatkan oleh pengusaha untuk mempertahankan tingkat upah yang rendah. Hal ini dilakukan sejak penetapan komponen dan nilai kualitas dalam upah minimum, hingga metodologi survei di Dewan Pengupahan. Ketika hasil ketetapan upah minimum dikeluarkan, pengusaha masih diberi kesempatan untuk mengajukan penangguhan upah. Hal ini membuat perjuangan untuk mendapatkan nilai upah minimum yang lebih baik menjadi tidak dapat dinikmati oleh buruh, ketika pengajuan penangguhan upah yang dilakukan perusahaannya dipenuhi oleh Pemerintah.

Negara dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja, tidak memiliki kemampuan untuk mengawasi pelaksanaan upah minimum karena berbagai alasan: jumlah tenaga pengawas yang terbatas, jumlah anggaran yang terbatas, dan kewenangan yang terbatas. Karena itu, Dinas Tenaga Kerja, perlu diberi kewenangan dan sumber daya lebih banyak untuk dapat memastikan tidak adanya pelanggaran terhadap pelaksanaan upah minimum, dan dihilangkannya kondisi kerja buruk.

Daftar Pustaka

Abu Mufakhir. *Nikomas dan Perempuan dari Perkampungan Transmigrasi.* majalahsedane.net

Ballinger and Olsson, *Behind the Swoosh.* Global Publ. Foundation, 1997. Tersedia http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/archivio/multinazionali/profiloni-ke.html

Kementrian Perdagangan. *Step to the World.* 2009.

Nike, Inc. Annual Report, 2013.

Adidas Group. Pushing Boundaries. Adidas Group Annual Report 2012

SindoMag. *Ndoro kalah di Tanah Sendiri*. No. 39 tahun I, 29 Nov-5 Des 2012.

Liputan6.com, 11 November 2012. *69 Perusahaan Dapat Dispensasi Cicilan Pajak*.

Tabloid Kontan. *Jasa Bisnis Alih daya mulai ketar-ketir.* 10 November 2012.

Detik.com, *Hampir 50% pekerja formal Indonesia Masuk Tenaga Outsourcing*, 6 Januari 2011.

Satu Harapan.com, *Mencegah PHK alias Menekan Upah.* 13 September 2013.

Ismet Inoni. *Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing adalah bentuk Perampasan Upah yang Dilegalkan oleh Negara.* April 2011.

Ratih Pratiwi Anwar, Agustinus Supriyanto. *Non-standard works, social dialogue and collective bargaining in Indonesia*. ILO Regional Office for Asia and the Pacific, 2012.

Syarif Arifin. *Pola Mengganti Buruh Tetap dengan Buruh Fleksibel*. Majalahsedane.net Oktober 2011.

Dokumen:

Kronologi Kasus PT Panarub Dwi Karya. SBGTS GSBI PT Panarub Dwi Karya. 2013.

Praktek upah rendah masih terjadi. Pencurian upah dengan berbagai cara tetap terjadi. Meskipun tingkat upah mencapai atau setara upah minimum, namun pencurian upah lazim terjadi melalui perpanjangan jam kerja (jam molor). Kondisi ini diperburuk lagi karena buruh harus mengeluarkan biaya tambahan untuk diterima bekerja, karena perusahaan mengeksternalisasikan biaya rekrutmen. Dalam kasus Nikomas, praktik tersebut berjalan dalam bentuk Mafia Lamaran.

Sementara itu, penetapan upah minimum tidak banyak menolong kondisi upah. Karena banyaknya celah yang dapat dimanfaatkan oleh pengusaha untuk mempertahankan tingkat upah yang rendah. Hal ini dilakukan sejak penetapan komponen dan nilai kualitas dalam upah minimum, hingga metodologi survei di Dewan Pengupahan. Ketika hasil ketetapan upah minimum dikeluarkan, pengusaha masih diberi kesempatan untuk mengajukan penangguhan upah. Hal ini membuat perjuangan untuk mendapatkan nilai upah minimum yang lebih baik menjadi tidak dapat dinikmati oleh buruh, ketika pengajuan penangguhan upah yang dilakukan perusahaannya dipenuhi oleh Pemerintah.

Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS) adalah organisasi nonpemerintah yang memfokuskan kerjanya pada penyediaan informasi tentang dinamika keserikatburuhan di Indonesia, tentang pola pengembangan organisasi, tentang modul-modul pendidikan, dan informasi untuk keperluan serikat buruh dalam melakukan pendidikan, advokasi dan kampanye.

LIPS memposisikan diri sebagai wadah komunikasi antaraktivis serikat buruh, aktivis organisasi nonpemerintah bidang perburuhan, intelektual, dan akademisi dalam rangka merumuskan pemikiran-pemikiran inovatif untuk memuwujudkan lahirnya gerakan buruh yang demokratis dan independen.

LIPS bercita-cita untuk mencapai kondisi di mana buruh, yang merupakan satu elemen sosial, dapat hidup sejahtera, bebas dari sistem kerja eksploitatif dan tidak adil, baik dalam hubungan gender maupun kelas - buruh mendapatkan kebebasan beroganisasi sebagai ekspresi politiknya yang hakiki dan mampu terlibat dalam proses pengambilan keputusan negara yang mempengaruhi nasib mereka.

Dipublikasikan atas Dukungan
CCC (Clean Clothes Campaign) dan
AFWa (Asia Floor Wage)

ISBN 602996083-0
9 786029 960839